

www.mruni.eu



DARBO SU SAVANORIAIS PAGRINDAI

VADOVĖLIS

Neringa Kurapkaitienė

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

Neringa Kurapkaitienė

DARBO SU SAVANORIAIS PAGRINDAI

Vadovėlis

Vilnius
2013

UDK 364(075.8)
Ku246

Recenzavo:

doc. dr. Vilmantė Aleksienė, Lietuvos edukologijos universitetas

doc. dr. Odeta Merfeldaitė, Mykolo Romerio universitetas

Autorių indėlis:

Neringa Kurapkaitienė – 8,5 autorinio lanko

Mykolo Romerio universiteto Socialinės politikos fakulteto Edukologijos instituto Socialinio darbo katedros 2012 m. gruodžio 13 d. posėdyje (protokolo Nr. 1SDK-6) pritarta leidybai.

Mykolo Romerio universiteto Socialinės politikos fakulteto Socialinio darbo bakalauro, Socialinio darbo magistrantūros, Socialinės gerontologijos magistrantūros studijų programų komiteto 2012 m. gruodžio 13 d. posėdyje (protokolo Nr. 1SDK-5) pritarta leidybai.

Mykolo Romerio universiteto Socialinės politikos fakulteto tarybos 2012 m. gruodžio 20 d. posėdyje (protokolo Nr. 10-112) pritarta leidybai.

Mykolo Romerio universiteto Mokslinių-mokomųjų leidinių aprobavimo leidybai komisijos 2013 m. vasario 5 d. posėdyje (protokolo Nr. 2L-42) pritarta leidybai.

Visos knygos leidybos teisės saugomos. Ši knyga arba kuri nors jos dalis negali būti dauginama, taisoma arba kitu būdu platinama be leidėjo sutikimo.

Turinys

IVADAS	5
SAVANORYSTĖS ISTORIJA	7
Savanorystės istorija pasaulyje.....	7
Savanorystės istorija Lietuvoje.....	14
Tarptautinės savanorystės istorija	21
SAVANORYSTĖS SAMPRATA	27
Savanoriškos veiklos apibrėžimas.....	27
Savanorystės principai	36
Dabartinė savanoriškos veiklos situacija pasaulyje.....	43
Dabartinė savanoriškos veiklos situacija Lietuvoje	53
Motyvacija savanorystėje.....	60
SAVANORYSTĖS MODELIAI IR PROGRAMOS	69
Savanoriškos veiklos modeliai	69
Savanoriškos veiklos formos.....	74
Darbo su savanoriais principai	84
Savanoriškos veiklos programos	93
SAVANORIŠKOS VEIKLOS ORGANIZAVIMAS	107
Savanorių koordinavimas.....	107
Savanorystės etapai.....	115
Darbas su savanoriais skirtinguose savanorystės etapuose	120
Savanoriams palanki organizacija	131
SAVANORYSTĖ IR SOCIALINIS DARBAS	137
Savanorystės indėlis į socialinį darbą	137
Savanoriškos veiklos galimybės pagal socialinio darbo paskirtį.....	144
Savanorystė kaip darbo su socialinėje atskirtyje esančiais asmenimis metodas.....	150
Darbo su savanoriais metodai	154

IVADAS

Šį vadovėlį rašiau remdamasi ilgalaikę savanorystės patirtimi, su kolegomis iš įvairių organizacijų reflektuojama savanorystės situacija ir reiškiniu bei sukauptomis žiniomis iš pasaulinės literatūros apie savanorišką veiklą. Aš pati savanoriauau ir trumpalaikėje (Palaimintojo Jurgio Matulaičio socialiniame centre), ir ilgalaikėje savanorystėje (Gvatemaloje, indėnų Majų merginų mokykloje), taip pat dalyvavau savanoriškoje tarnyboje („Actio Catholica Patria“). Mane, galima sakyti, tiek savanoriška veikla, tiek organizacijos, dirbančios su savanoriais, augino ir padėjo atsakyti į vertybinius bei kitus esminius gyvenimo klausimus. Ir greičiausiai savanoriškos veiklos kaip idėjos vedami mes su šeima savanoriavome Gvatemaloje, norėdami liudyti sau ir kitiems, kad savanorystė galima tiek įvairiais amžiaus tarpsniais, tiek ir kartu su visa šeima. Iki šiol savanoriška veikla man yra būdas išsakyti savo nuomonę, parodyti savo pažiūras ir aktyviai veikti visuomenėje kuriant save, santykius su kitais bei gyvenimą tokių, kokių noriu matyti.

Savanoriška veikla vadovėlyje yra analizuojama kaip socialinis reiškiny, turintis stiprias sąsajas su socialinių paslaugų teikimu tiek Lietuvoje, tiek ir kitose šalyse. Vadovėlyje aptariamos temos pristato pagrindinius darbo su savanoriais aspektus, į kuriuos įsigilinus ir kuriuos naudojant savanoriškos veiklos organizavimas gali tapti lengvai suprantama ir sėkmingai įgyvendinama veikla.

Šis vadovėlis pirmiausia skiriamas savanoriškos veiklos organizatoriams, dirbantiems socialinėse, švietimo, kultūros ir kitose organizacijose. Vadovėlis gali būti naudingas socialiniams darbuotojams, įvairiose institucijose telkiantiems trumpalaikius ir ilgalaikius savanorius bei ieškantiems galimybių, kaip savanoriška veikla gali tapti asmens ugdymo priemone socialine prasme. Dar viena grupė, kuriai šis vadovėlis gali būti reikalingas – tai socialinio darbo studentai, kurie jau studijuodami susipažįsta su savanoriška veikla ir jos įgyvendinimo specifika. Būtent šis vadovėlis savanoriško socialinio darbo srityje gali būti naudojamas kaip pagrindinė priemonė.

Vadovėlyje gvildenamos savanoriškos veiklos kryptys: savanorytės istorija, šiuolaikinė savanorystės samprata, savanorystės formos ir modeliai, savanoriškos veiklos aktualumas, organizavimas ir sąsajos su socialiniu darbu. Kiekviena kryptis smulkiau analizuojama temomis, kuriose gilinamasi į krypties specifiką. Tema grindžiama pavyzdžiais, joje nurodomos pagrindinės sąvokos ir pateikiami esminių teiginių apibendrinimai. Mokymosi procese kiekvienai temai suformuluojamos užduotys ir savitikros klausimai. Vadovėlio pabaigoje pateikiami darbo su savanoriais ir savanorių grupėmis metodai, kaip įrankiai organizuojant savanorišką veiklą. Kiekvieno skyriaus pabaigoje pateikiama literatūra, į kurią pasigilinus galima geriau suvokti savanorišką veiklą.

Galbūt kyla klausimas: dėl ko darbo su savanoriais pagrinduose taip plačiai aptariama raida, principai, visuomeninė situacija ir panašios temos? Atsakymas į šį klausimą yra paremtas siekimu giluminio suvokimo. Pristatant raidos, visuomenės, politikos, ugdymo ir kitus procesus skaitytojas ne tik gauna parengtus atsakymus, kaip ir ką reikia veikti, bet taip pat yra skatinamas apmąstyti esamą situaciją ir pagal ją modeliuoti darbą su savanoriais bei savo laikyseną. Itin svarbus šio vadovėlio siekinys – formuoti požiūrį į savanorišką veiklą ir studentų, ir apmokamų darbuotojų, ir kitų susijusių asmenų laikyseną savanorių atžvilgiu. Atsakius į klausimus, kaip aš suprantu savanorišką veiklą, kaip ją vertinu ir kokią reikšmę jai suteikiu, daug lengviau atrasti ir pasirinkti darbo su savanoriais būdus bei priemones.

SAVANORYSTĖS ISTORIJA

SAVANORYSTĖS ISTORIJA PASAULYJE

Per olimpiadą, 2012 m. vykusią Londone, Jungtinėje Karalystėje, viešai ceremonijos atidarymo metu garbingi asmenys džiaugėsi, kad savanorystės šaknys yra būtent anglosaksiškoje visuomenėje, t. y. Didžiojoje Britanijoje. Žvelgiant iš istorinės perspektyvos dabar tikrai nėra paprasta atsekti, kur ir kada pirmiausia buvo pavartota savanorio sąvoka ir kurioje pasaulio vietoje savanorystės pradžia. Bet kaip pamatysime gilindamiesi į skirtingų šalių savanorystę, labiausiai ji išplėtota JAV, Australijoje ir Didžiojoje Britanijoje. Nors ir savanoriškos veiklos apraiškos panašiu laikmečiu skirtingose šalyse vis labiau aktualizavosi, bet nuo savanoriškos veiklos pripažinimo ir organizacijų, kurios ją plėtojo, šiandien skirtingai susiklostė savanorystės vieta.

Jungtinėse Amerikos Valstijose minima, kad savanoriauti pradėta dar XIX a., kai dar nebuvo susikūrusios paramą teikiančios organizacijos ir šią atsakomybę perimdavo skurstančiųjų poreikius suprantantys piliečiai. Ypač aktyviais savanoriais tuomet buvo ūkininkai, globodavę stokojančius asmenis ir padėdavę jiems išgyventi. 1830 m. Didžiojo pabudimo metu studentai ėmėsi savanoriškos veiklos burdamiesi į religines grupuotes. XIX a. viduryje sustiprėjo ir ėmė vis aktyviau veikti krikščioniškos organizacijos. 1857 m. savo veiklą pradėjo viena iš aktyviausių JAV veikusių ir savanorišką veiklą skatinusių organizacijų YMCA (ang. – *Young Men's Christian Association*, liet. – Jaunų krikščionių vyrų asociacija). Taip pat savanoriškoje veikloje aktyviai ėmė veikti moterys, nes prasidėjus Pilietiniam karui reikėjo įvairios pagalbos. Savanorės siūdavo kariškiams uniformas, rankšluosčius, patalynę, netgi palapines ir jas perduodavo pasiuntiniams. Be to, moterys užsiimdavo aktyvia veikla bendruomenėje, globodamos pajamų stokojančius asmenis, ypač likusius be globos vaikus. Po truputį atsakomybę už šias vei-

klas pradėjo perimti organizacijos, besirūpinančios pagalba silpniems visuomenės nariams 1881m. įkurta Raudonojo Kryžiaus organizacija Amerikoje, o 1887 m. įkurta United Way (Vienybės kelio) organizacija, koordinuojanti kitas socialine pagalba besirūpinančias vietines organizacijas. Ir galiausiai 1919 m. Mineapolyje įkurtas pirmasis savanorių biuras, kuris kvietė piliečius imtis savanoriškos veiklos gydant karo padarytas žaizdas. Savanorystė Amerikoje plėtojosi sparčiai ir visuotinai tiek dėl piliečių aktyvumo, tiek ir dėl socialinės pagalbos poreikio. 1930 m. savanorių grupės didžiosios depresijos metu ėmė dalyti sriubą ir duoną alkstantiesiems ir 1932 m. įkuriamas nacionalinis savanorių komitetas, koordinuojantis visą savanorišką veiklą, dalyvaujantis socialinių problemų sprendimuose ir aktyviai reaguojantis į visuomenės poreikius.

Australijoje savanoriška veikla pradėta plėtoti 1856 m. vyriausybės kviečiant į bendradarbiavimą religines ir nereligines labdaros organizacijas bei filantropines organizacijas. Pagrindinis savanoriškos veiklos plėtojimo tikslas buvo sulaukti kuo didesnio visuomenės paribiuose esančių piliečių poreikių atliepimo. Tuomet savanorystė glaudžiai siejosi su labdara ir savanoriškos veiklos tradicija buvo tokia stipri, kad net valstybės tarnautojų žmonos didžiuodavosi sakydamos, jog dalyvauja savanoriškoje veikloje. Eliza Darling buvo viena iš tų, kuri domėjosi ir rūpinosi nepasiturinčių mergaičių išsimokslinimu. Australijoje, kaip ir kitose šalyse, savanoriška veikla stipriai susijusi su labdaros organizacijomis, nes kurį laiką jos buvo vienintelės, aplink kurias telkėsi įvairiapusė socialinė pagalba, o šiai teikti buvo itin reikalingi savanoriai. Savanoriškos veiklos sektorius atliko didžiulį vaidmenį abiejuose pasauliniuose karuose – Pirmajame ir Antrajame. Pavyzdžiui, Australijos Raudonasis Kryžius rinko savanorius, kad padėtų grįžusiems iš karo vyrams ir vaikams, netekusiems tėvų (šią veiklą Raudonasis Kryžius tęsia ir šiandien). Australijoje, kaip ir JAV, savanoriai buvo stiprūs pagalbininkai didžiosios depresijos metu, kai daugybei gyventojų trūko ir maisto, ir aprangos. Tuomet savanoriai rinko labdarą, dalijo sriubą ir vykdė kitas būtinas veiklas, kol šalyje pakilo ekonominis pragyvenimo lygis.

Didžiojoje Britanijoje dar iki XIX a. savanorystė buvo stipriai įsišaknijusi tarp studentų, kuriems socialinės veiklos pagrindus formavo krikščioniški universitetai ir kolegijos. Studentai lankydavo kalinius, ligonius ir plačiausiai pristatomas pavyzdys 1730 m. pradėjęs veikti krikščionių socialinei veiklai skirtas „Holy Club“, prie Oksfordo universiteto įkurtas Johno Wesley. XIX a. pradžioje savanoriška veikla tarp studentų buvo jau gerokai paplitus ir panašūs klubai veikė ne tik Oksfordo, bet ir Keimbridžo, Londono medicinos ir Škotijos universitetuose. XIX a. viduryje ėmė plėtotis samprata tarp universitetų ir kolegijų studentų, kad mokslas yra privilegija ir padėką už tai svarbu išreikšti savanoriška veikla. Universitetų dėstytojai kūrė įvairias erdves studentams atlikti savanorišką veiklą. 1874 m. buvo įgyvendintas Johno Ruskinio eksperimentas, kurio metu savanoriai studentai keletą dienų ar net savaitę gyveno varginguose daugelio Didžiosios Britanijos miestų rajonuose. Iki XX a. savanoriškos veiklos idėją tarp studentų perėmė beveik visi Didžiosios Britanijos universitetai ir kolegijos, kurdami studentų savanoriškos veiklos centrus. Savanoriškos veiklos studentai imdavosi ir trumpai, ir kaip ilgalaikio įsipareigojimo. Keimbridžo universitetas buvo išplėtojęs šešių, o Oksfordo universitetas turėjo dviejų misijų programas, kuriose savanoriavo studentai. XX a. pradžioje, formuojantis socialiniam darbui, šios programos buvo socialinio darbo mokslų pradžios pagrindas. Nuo 1903 m. krikščioniški judėjimai, pradėję socialines studijas, glaudžiai bendradarbiavo su įvairiomis studentų savanoriškos veiklos grupėmis.

Danijoje savanoriškai veiklai įtaką darė trys pagrindiniai veiksniai: 1) demokratinės konstitucijos priėmimas, 2) populiarių judėjimų atsiradimas ir 3) gerovės valstybės formavimasis. Trumpai apibūdinant kiekvieno veiksnio įtaką, galima sakyti, kad demokratinės konstitucijos atsiradimas padėjo pamatus besikuriančiai savanoriškai veiklai, judėjimai suteikė gyvybę vėliau susiformavusioms organizacijoms, lėmė jų turinį, gerovės valstybės atsiradimas apibrėžė profesinės ir visuomeninės veiklos erdves, taip pat atskyrė verslo ir savanoriškos veiklos sektorius (Habermann & Ibsen, 2005: 1). Nuo XIX a. vidurio Danijoje ima gausiai steigti įvairios asociacijos, nes tam, kad jos atsirastų, nebereikėjo viešų

autoritetų pritarimo. Jos aktyviai veikė politikoje, versle, filantropijoje, sporte, religijoje ir kt. Kodėl šis asociacijų steigimasis svarbus kalbant apie savanoriškos veiklos istoriją? Todėl, kad organizuota savanoriška veikla prasidėjo būtent su šiomis asociacijomis ir kartu su jomis kildinama savanoriškos veiklos pradžia. Iki šiol asociacijos yra patrauklios ir pritraukiančios daugybę narių, nes jos siekia atliepti visuomenei įvairių sričių aktualius poreikius. Skirtingai nei daugelyje kitų Vakarų šalių, savanoriška veikla Danijoje nėra siejama išskirtinai su socialine veikla, nes savanoriai, veikiantys asociacijose, tolygiai pradėjo veikti įvairiose visuomenės srityse, tarp jų ir socialinėje. Iki šiol jos užsiima veikla, susijusia tiek su sportu, tiek su laisvalaikio užimtumu, tiek su kultūra. 1930–1980 m. yra aktyvaus bendradarbiavimo tarp savanoriškos veiklos iniciatyvų ir valstybės periodas. Kaip ypatingą laikotarpį būtų galima įvardyti tarpukarį, nes tuomet savanorių dalyvavimas ir veiklų įvairumas buvo itin didelis. Ir nors ilgainiui savanoriškos veiklos aktyvumas silpo, bendradarbiavimas išliko gana aktyvus, nes buvo padėtas stiprus pagrindas.

Vokietija, skirtingai nei Didžioji Britanija ar JAV, nėra tradicinė savanorystės šalis, nors ir nevyriausybinis viešasis sektorius šiandien yra perėmęs didelę dalį socialinės atsakomybės. Vokietijoje ši atsakomybė pilietinėms organizacijoms patikėta remiantis dviem kertiniais principais – subsidiarumu ir saviorganizacija. Subsidiarumo principo laikymasis padarė didelę įtaką jau XIX a. pabaigoje, kai pirmenybė pradėta teikti nevyriausybiniams organizacijoms (NVO) teikiant įvairias paslaugas ir jos ėmė formuoti gerovės valstybės pagrindus. Tai reiškia, kad socialines paslaugas Vokietijoje daugiausia teikia NVO ir jos yra visiškai finansuojamos. Šios organizacijos buvo grindžiamos savanoriška veikla, bet kartu jos vis labiau profesionalėjo ir savanoriai tapo apmokamais darbuotojais. Savanoriška veikla labiau plėtojosi kaip garbės veikla (vok. *Ehrenamt* arba *ehrenamtliche Taetigkeit*). Toliau savanorystės istorija Vokietijoje išsiskyrė skirtingomis kryptimis, nes Vokietija buvo padalyta į Vokietijos Federacinę Respubliką ir Vokietijos Demokratinę Respubliką.

Vakarų Vokietijoje pradėta socialinė politika remiantis subsidiarumo principu ir toliau buvo plėtojama, tuo tarpu Rytų Vokietijoje nors ir buvo deklaruojama žodžio bei veiklos laisvė, vis dėlto veikla, nesusieta su socialistine partija, buvo ribojama. Vokietijoms susijungus į vieną šalį 1990 m., buvo priimtas Vakarų Vokietijos socialinės politikos, taip pat ir savanoriškos veiklos modelis.

Olandijoje savanoriškos veiklos kilmė yra panaši į kitų Vakarų Europos šalių patirtį – iš šeiminės tarpusavio pagalbos į bendruomeninę pagalbą. Našlaičių, ligotų ar negalią turinčių žmonių globa buvo vykdoma dar viduramžiais įvairių krikščioniškų organizacijų, vėliau ją perėmė privatus asmenys ir viešosios organizacijos. Tiek krikščioniškos organizacijos, tiek ir vėlesni paslaugų organizatoriai pritraukdavo savanorius. Bet labiausiai savanorių gausėjo XIX a. antrojoje pusėje ir XX a. pirmajame dešimtmetyje. Tam įtaką darė vyriausybės dėmesys savanorystei ir jos pripažinimas visais lygmenimis. XX a. pradžioje savanoriška veikla Olandijoje buvo apibrėžta ir teisiškai įtvirtinta, tai leido į savanorystę įsitraukti įvairaus socialinio statuso žmonėms ir ji nebebuvo vien tik privilegijuotų asmenų veikla. 1945–1966 m. pereinant prie gerovės valstybės daugelis veiklų buvo profesionalizuojamos ir jas tęsė apmokami darbuotojai. Savanoriškos veiklos aktyvumas ėmė mažėti, bet 1965 m. prasidėjo antiinstitucinis judėjimas, kritikuojantis institucionalizuotos pagalbos teikimą ir apmokamų darbuotojų atliekamo darbo kokybę. Tai paskatino daugelį piliečių kritiškai žvelgti į savanorystės susilpnėjimą ir pradėjo formuotis mažesnės savanorių grupės, bet orientuotos į konkrečias veiklas, kurias atsveria apmokamų darbuotojų veiklas. Tai ir fokus grupės mokyklos, ir savanoriai sveikatos sistemoje, ir socialinės pagalbos savanoriai. Taip pat XX a. antrojoje pusėje susilpnėjo Bažnyčios vaidmuo, skatinęs piliečius įsitraukti į savanorišką veiklą, atsirado savanorių grupių, susijusių su demografinėmis tendencijomis, pvz., vyresnio amžiaus žmonių savanorystė arba imigrantų savanorystė.

Lenkijoje savanoriškos veikla kildinama iš krikščioniškojo gailėstingumo ir Katalikų bažnyčios veiklų. Katalikų bažnyčia kartu su didikais ir savivaldybėmis teikė pagalbą vargšams ir tokioje veikloje augino savanorystę. Ir nors 1795–1918 m. Lenkija kaip šalis nebeegzis-

tavo, savanoriška veikla ir toliau buvo tęsiama per labdaros bei filantropines organizacijas. Nuo 1918 m. atgavus Lenkijos nepriklausomybę savanoriškos organizacijos atliko svarbų vaidmenį atgaivindamos nacionalinį identitetą visuomenėje. Taip pat ir po Pirmojo pasaulinio karo savanoriška veikla stiprėjo ir atliko svarbų vaidmenį visuomenėje. Nuo 1921 m. buvo priimta Lenkijos konstitucija ir asociacijų kūrimo įstatymas. Tai leido susikurti apie 10 tūkstančių asociacijų ir apie 3 tūkstančius fondų. Deja, po Antrojo pasaulinio karo savanoriška veikla buvo griežtai ribojama komunistinio režimo ir ėmė nykti. Taip pat ir Katalikų bažnyčia, dariusi didelę įtaką savanoriškai veiklai, buvo apribota ir negalėjo toliau plėtoti savanoriškos veiklos sektoriaus. Tik kelios organizacijos liko veikti, prižiūrint politinei vyriausybei – tai Lenkijos Raudonasis Kryžius, Lenkijos skautų organizacija ir Vaikų draugų sąjunga. Savanoriška veikla vėl pradėjo plėtotis sugriuvus komunistiniam režimui ir prasidėjus vadinamajam savanoriškos ir pilietinės veiklos renesansui.

Pavyzdžiai

Danijoje iki šiol nėra prigiję savanoriškos veiklos centrai, nes didelė dalis savanoriškos veiklos vykdoma įvairiose organizacijose, kurios jau ilgą laiką pritraukia savanorius į įvairių veiklą. Tyrimas Danijoje pristato, kad savanoriška veikla daugiausia vykdoma keturių kryptių organizacijose:

- interesus atstovaujančiose asociacijose;
- idėjinėse organizacijose;
- bendruomeninėse organizacijose (bendruomenėse);
- įvairių veiklą siūlančiose organizacijose.

Vokietijoje savanoriška veikla, kaip istoriškai susiklostė, skiriama į dvi kryptis – savanoriškos tarnybos savanorystė (*Freiwillige Dienst*) ir garbės savanoriška veikla (*ehrenamtliche Arbeit*). Savanoriškoje tarnyboje savanoriai įsitraukia į visą laiką užimančią savanorystę ir savanoriaudami dalyvauja nacionalinėse arba tarptautinėse programose. Tuo tarpu garbės savanoriška veikla aprėpia visas kitas savanorystės formas – trumpalaikę, ilgalaikę, epizodinę ir kt. Tai kaip tik tokia savanoriška veikla, kurioje dalyvauja didžioji dalis visuomenės.

Apibendrinimas

Savanorystė skirtingose šalyse pasižymėjo skirtinga raida, tai sukūrė tam tikras sąlygas šių dienų savanoriškai veiklai. Vienose šalyse stipriau savanorystė reiškėsi per socialinę veiklą, kitose per klubinius judėjimus, dar kitose – per bažnytines veiklas. Bet visur savanoriška veikla telkėsi į tas visuomenei aktualias temas, kurias reikia spręsti ir tam nėra pakankamai struktūruotų pastangų. Bet kuriuo atveju savanoriškos veiklos istorija turi reikšmės ir dabartiniam savanoriškos veiklos supratimui, vyraujančiam vienos ar kitos tautos visuomenėje, bei struktūrai, palaikančiai ir stiprinančiai savanorišką veiklą.

Sąvokos

Savanoriškos veiklos organizacijos – nevyriausybinės (pilietinės) organizacijos, kviečiančios pavienius asmenis dalyvauti savanoriškoje veikloje.

Užduotys

Perskaitykite kelių šalių istorinius duomenis ir palyginkite, kas bendra skirtingų šalių savanorystės istorijoje ir kokie didžiausi skirtumai? Kas vis dėlto labiausiai daro įtaką vienokiai ar kitokiai savanoriškos veiklos raidai?

Savitikros klausimai

- Iš kokių veiklų ir principinių laikysenų kildinama savanoriška veikla pristatytose šalyse?
- Kas yra bendra nurodytoms principinėms laikysenoms?
- Kas paskatino savanoriškos veiklos plėtrą XX amžiuje?
- Kokia yra sąsaja tarp savanoriškos veiklos ir demokratinės visuomenės?

Literatūra

1. *Savanorystė Europos Sąjungoje*. Europos Komisijos švietimo ir kultūros generalinis direktoratas (DG EAC), 2010.
2. *Volunteer centers: a history of America*. Points of light foundation & volunteer center national network, 2005.
3. *Volunteering in Australia, Changing patterns in voluntary work*. Australian government, department of families, housing, community services indigenous affairs, Commonwealth of Australia, 2008.

SAVANORYSTĖS ISTORIJA LIETUVOJE

Lietuvos istorijos raidoje Katalikų bažnyčia buvo viena iš pirmųjų, kuri savanoriškai rūpinosi visuomenės švietimu, gydymu ir socialine gerove. Tūkstančiai vienuolių dirbo sveikatos ir švietimo srityse, taip atsirado vargšų ligoninės, našlaičių bei vienišų motinų prieglaudos ir kt. 1518 m. Lietuvoje (LDK) įsteigta pirmoji prieglauda, kurioje dirbo ir savanoriai. Po daugiau nei poros šimtų metų jau veikė 194 prieglaudos. Prieglaudų, špitolių, elgetynų kūrimąsi skatino Europoje vykstantys socialinio gyvenimo pokyčiai. LDK špitolių komisija dirbo iki 1808 m., tai šiuolaikiškos sveikatos ir socialinės apsaugos sistemos atitikmuo. Komisija reguliavo prieglaudų veiklą ir elgetavimą. Carinės okupacijos laikotarpiu vyrauja natūrali prigimtinės šeimos pagalba ir savanoriška veikla nesiplėtoja, nes ir organizuota socialinė pagalba yra apribojama.

Nepriklausomos Lietuvos tarpukario laikotarpis (1918–1940)

Šiuo laikotarpiu vyrauja daug idėjinių veiklų ir kuriasi daugybė nevyriausybinų organizacijų, veikiančių įvairiose visuomenės srityse, bet daugiausia socialinėje, pvz., Pieno lašo draugija, Raudonasis Kryžius, Gailestingųjų seserų draugija ir kt. Kaip vieną tokios veiklos pavyzdžių galima paminėti G. Petkevičaitės 1920 m. inicijuotą Lietuvos abolicionisčių draugiją, siekusią panaikinti prostitucijos reglamentaciją. Per kelerius metus organizacija išsiplėtė ir turėjo 26 skyrius, į kurių veiklą įsitraukė per 1000 savanorių.

G. Petkevičaitė drąsino šiuos savanorius eiti ir užmegzti ryšį su prostitucija besiverčiančiomis merginomis. Organizacijai padedant iš prostitucijos pasitraukusios merginos gaudavo ne tik laikiną būstą, bet joms būdavo pasiūlomas ir darbas. Vėliau siekiant palengvinti šių moterų įsidarbinimo galimybes atidaryta siuvykla.

Sovietmečio laikotarpis (1945–1990)

Deja, savanoriška veikla apribojama, nes socialinę paramą ima teikti profsąjungos, vykdomieji komitetai, partiniai komitetai ir pan. Tuo metu įsigalėjo kolektyvizmas (talkos, užimtumo organizavimas). Skirtingi mokslininkai įvairiai vertina savanorystės reiškinio raišką šiuo istoriniu laikotarpiu. Vieni teigia, kad sovietinis praktinis pasiaukoji-

mas ir entuziazmas buvo reikalingi gerovės stokai kompensuoti ir jaunų žmonių veiklai susieti su noru dalyvauti didžiosiose Sąjungos statybose ar pan. Pionieriams ir jaunesniems komjaunuoliams buvo diegiamas motyvuotas bendradarbiavimas su aplinkinėmis įmonėmis ir pan. Yra manoma, kad tam tikras savanoriško visuomeninio elgesio apraiškas liudija timūrininkų sąjūdis, kurio tikslas buvo padėti seneliams ir neigaliams, taip pat tvarkyti žaidimų ir sporto aikštes, užtikrinti komandinį lavinimąsi, mokinių tarpusavio pagalbą. Studentiškame amžiuje buvo labiau pabrėžiamas pasiaukojimas tėvynės labui, entuziastingas ir romantiškas darbas, prilygintas kovai. Šios veiklos skatino visuomeninį su darbu susijusį aktyvumą.

Vis dėlto, žvelgiant vertybių sklaidos prasme, sovietiniu laikotarpiu tikroji savanorystė nebuvo skatinama. Noras padėti vienas kitam buvo įvardijamas visuomeniniu darbu, o aktyviai veikiantys asmenys vadinti visuomenininkais. Nors, atrodo, sovietiniais laikais nemažai buvo daroma, kad kuo daugiau žmonių įsitrauktų į įvairias veiklas, bet komunistų partijos aparatas pradėjo eksploatuoti bendruomeniško palaikymo pastangas kaip savotišką lojalumą sau; buvo sukurta painiava, kuri lig šiol vis dar lydi žodžius „visuomenininkas“, „visuomenės veikla“, o ypač žodį „kolektyvizmas“.

Tai akivaizdus įrodymas, kiek daug blogio padarė vieša komunistų partijos valdžios apgaulė:

- natūralus supratimas apie bendruosius reikalus ir apsisprendimas įsipareigoti jiems laisva valia buvo sutapatintas su prievarta ir
- taip pasisavinta įsipareigojimo bendruomenei prasmė, paverčiant visa tai tarnyba valstybės valdžiai ir ideologijai.

Visuomenininkai dažnai buvo tiesiogiai susiję su tarybine ideologija. Už bet kokią su sovietų valdžia nesuderintą iniciatyvą asmenys būdavo griežtai baudžiami. Samprata apie visuomenėje aktyviai veikiančius asmenis paliko neigiamą antspaudą ir šių dienų visuomeninės veiklos sampratai Lietuvoje. Galbūt kaip tik dėl šio aktyvaus asmens įvaizdžio daugeliui Lietuvos vyresnės kartos žmonių savanoriškas darbas asocijuojasi su tarnavimu tam tikrai ideologijai ir nėra lengvai suprantamas. Kita vertus, būtų galima įžvelgi, kad sovietmetis šiuo metu dažnai vaizduojamas kaip tamsiausias laikotarpis Lietuvos istorijoje, bet

tuomet į visuomeninę veiklą įsitraukusių žmonių procentas vis dėlto buvo didesnis nei dabar. Gaila, kad daugelis iniciatyvų ir artimų savanorystei veiklų buvo pasmerktos kaip sovietinės ideologijos produktai. Tiesa, nepriklausomos Lietuvos mokyklose vienuoliktokai ir dvyliktojai privalėjo dirbti „visuomenei naudingą darbą“. Bet tai savanorystės niekaip neskaitino, o, atvirkščiai, atgrasė jaunus žmones palankiai žiūrėti į ją. Sovietinių laikų talkas pervardijus visuomenei naudingu darbu, moksleivių nusistatymas savanoriško darbo atžvilgiu nesikeičia.

Atgautos nepriklausomybės laikotarpis (1990–2011)

Nuo 1990 m. pradedama kurti socialinės apsaugos sistema, kurioje vis svarbesnis profesionalus socialinis darbas. 1990–1992 m. formaliai priimama socialinio darbo sąvoka. Kadangi sovietiniu laikotarpiu socialinio darbo nebuvo visai, tad visa socialinės veiklos pradžia buvo keliama savanorių iniciatyva.

Prieš susiformuojant socialinio darbo profesijai, dauguma socialinių paslaugų teikė savanoriai, tad ir pirmieji socialiniai darbuotojai buvo savanoriai. Socialinės paslaugos inicijuojamos ir sparčiai kuriamos tiek valstybiniame sektoriuje, tiek piliečių / savanorių iniciatyva kuriant NVO. Daugelis savanorių baigia socialinio darbo studijas ir tampa profesionaliais socialiniais darbuotojais. Ir po daugmaž 200 metų išeina nutarimas, kad nuo 2011 m. liepos mėn. apmokamą socialinį darbą gali dirbti tik profesionalūs socialiniai darbuotojai (Socialinių paslaugų įstatymas, 2006).

Tuo tarpu savanoriška veikla Lietuvoje išgyveno savo raidą. Su Lietuvos nepriklausomybe nuo 1990 m. kilo didžiulis poreikis ginti Lietuvos nepriklausomybę ir visuomenės reakcija į šį poreikį pasireiškė dideliu piliečių įsitraukimu į krašto apsaugos savanorystę. Neatsitiktinai dar dešimtmetį po to savanoriška veikla daugeliui asocijavosi tik su krašto apsauga.

Nepaisant palyginti siauro požiūrio į savanorystę, Lietuvoje savanoriška veikla gana sparčiai plėtėsi ir skleidėsi į vis daugiau skirtingų sričių. Savanorystės plėtrai įtaką darė ne tik besikuriančios iniciatyvos, kurios dažnai užpildydavo atsiradusią po sovietinių laikų prarają įvairiomis veiklomis, bet ir savanoriai, atvykstantys iš demokratinių šalių (JAV, Vakarų Europos, Australijos šalių) kurti ir skleisti pilietinės vi-

suomenės idėjas. Savanoriai dirbdavo naujai susikūrusiose arba tarp-tautinėse NVO ir kitose institucijose. Šie savanoriai, viena vertus, ke-liavo į Lietuvą teikti socialinės, demokratinės ir kitokios pagalbos, kita vertus, dalydamiesi savo patirtimi pradėjo ir padėjo kurtis savanoriškos veiklos nevyriausybiniams organizacijoms bei savanoriškos veiklos sampratai Lietuvoje.

1998 m. savanorius priimančios ir koordinuojančios organizaci-jos, bendradarbiaudamos su Nevyriausybinių organizacijų informaci-jos ir paramos centru (NIPC) įkuria savanorių centrą, kuris, deja, ne-pajėgia atlikti koordinavimo funkcijų, bet tampa viena iš savanorius koordinuojančių organizacijų ir neatlieka iki galo savo funkcijos.

Nuo 2000 metų Lietuvoje pradeda veikti Europos Komisijos įsteig-ta programa jaunimui „Europos savanorių tarnyba“ (EST), kurioje 18–25 metų jaunuoliai (nuo 2007 m. 18–30 metų jaunuoliai) iš Lietuvos gali savanoriauti ES šalyse ir jaunuoliai, iš ES šalių atvykę į Lietuvą, gali užsiimti savanoriška veikla. Savanoriai, dalyvaudami šioje programoje, atvyksta ir išvyksta dažniausiai užsiimti ilgalaike 6–12 mėnesių sava-noriška veikla ir dirba priimančiose organizacijose 6–8 val. kiekvieną darbo dieną. Ši programa atkreipė ne tik nevyriausybinių organizacijų dėmesį į savanorišką veiklą, bet taip pat leido ir valstybinėms instituci-joms priimti tarptautinius savanorius. Per 12 šios programos veikimo metų pagrindinės Europos savanorius priimančios organizacijos Lietu-voje yra socialinės veiklos nevyriausybinės ir valstybinės įstaigos. Viena vertus, tai rodo socialinių įstaigų atvirumą ir angažavimąsi savanoriš-koje veikloje, kita vertus, tai kelia klausimą: ar savanoriai nėra priimami pirmiausia todėl, kad trūksta apmokamų darbuotojų?

Teisinė savanoriškos veiklos bazė Lietuvoje svyravo nuo sava-no-riškos veiklos neapibrėžtumo iki teisinės formuluotės. 2001 m. gruodžio 13 d. LR Vyriausybė priėmė nutarimą dėl savanoriškų darbų organizavi-mo tvarkos patvirtinimo ir 2002 m. gegužės 24 d. LR Vyriausybė priėmė nutarimą dėl savanorišką darbą atliekančių asmenų išlaidų kompensavi-mo tvarkos. Šie nutarimai savanorišką darbą pripažino legaliu ir 2007 m. jie buvo panaikinti. Nors savanoriška veikla Lietuvoje ir buvo toliau plėtojama, neteko apibendrinto įvardijimo. 2011 m. Europos Komisijai paskelbus savanoriškos veiklos metais, tarp daugelio savanorišką veiklą

skatinančių akcijų buvo priimtas ir savanoriškos veiklos įstatymas. Šis įstatymas padėjo atsirasti aiškiam savanorio ir jo vaidmens apibūdinimui visose veiklose, taip pat ir socialinėje. Tai suteikė galimybę savanorius pakviesti į pagalbą ne tik nevyriausybinėms organizacijoms, kurios iš esmės grindžiamos savanoriška veikla, bet ir atsiverti valstybinėms įstaigoms, kurios daugiausia remiasi tik apmokamais socialiniais darbuotojais. Kol kas dar nėra atlikta tyrimų, kokią poveikį šis įstatymas turėjo savanoriškos veiklos plėtrai Lietuvoje, bet svarbu pabrėžti, kad tik įstatymo, matyt, nepakanka savanorystei skatinti ir palaikyti, yra reikalinga taip pat veikianti infrastruktūra.

Pastaraisiais metais Lietuvoje išryškėja savanorius koordinuojančios NVO, kurios dirba ir dėl savanorystės sklaidos kitose organizacijose bei vietovėse ir neretai aptarnauja savanorius priimančias organizacijas. Šios organizacijos beveik visais atvejais taip pat ir koordinuoja EST projektus. Tai „Socialinis veiksmas“, „Saltes“ Vilniuje, „A. C. Patria“ Kaune, Dvasinės pagalbos jaunimui centras Klaipėdoje, Lipniūno kultūros centras Panevėžyje ir Kūrybinės raiškos centras Kuršėnuose.

Pavyzdžiai

Viena iš NVO – „Actio Catholica Patria“ (www.patria.lt) savanorišką veiklą vykdo nuo 1992 m. ir bendradarbiauja su įvairiomis Kauno miesto socialinėmis institucijomis, kurios nori priimti savanorius. Pradžioje buvo kviečiami savanoriauti vietiniai savanoriai (daugiausia jaunimas) ir buvo siunčiami dirbti į beveik 10 Kauno miesto institucijų – Vilijampolės vaikų ir jaunimo pensioną (proto negalią turinčių asmenų pensionas), Ortopedijos kliniką, Kauno kurčiųjų ir nepri-girdinčiųjų mokyklą, Kauno kartų namus, senjorų globą socialinėje tarnyboje, vaikų gerovės centrą „Pastogė“ ir kt. Kiekvienais metais įvairiose Kauno m. organizacijose „A. C. Patria“ pakviesti ir palydimi savanoriaudavo apie 15 savanorių. „A. C. Patria“ palydėdama savanorius organizuodavo kassavaitinius susitikimus, keturis teminius išvažiuojamuosius neformaliojo ugdymo seminarus ir prireikus konsultavimą. Tokiu būdu organizacijoms palengvinamas darbas su savanoriais, o savanoriais tuo tarpu užtikrinamas kokybiškas palydėjimas. Nuo 2000 m. tokiu pačiu principu dirbama ir su Europos savanorių tarnybos savanoriais – bendradarbiaujant su priimančiomis institucijomis ir palydint atvykusius savanorius. Savanorių koordinavimo veikla atliekama Kaune, savanoriškos veiklos plėtra vykdoma Kauno regione ir visoje Lietuvoje.

2011 m. atliktas „Vilmorus“ ir NIPC tyrimas parodė, kad apie savanorystę žino 78 proc. piliečių ir 34 proc. dalyvauja kokioje nors savanoriškoje veikloje, bet taip pat 34 proc. nedalyvauja ir neketina dalyvauti. Pagrindiniai atsakymai dėl nedalyvavimo – niekas nepasiūlė, per senas ar per silpnas ir neturiu tam laiko. Tai rodo ir organizacijų, pritraukiančių savanorius, nepakankamai aktyvų darbą su visuomene ir informacijos sklaidos stoka. Bet gali būti, kad ir savanoriškos veiklos organizacijų savi koordinacijos stoka ir lemia priežastį, dėl kurios visuomenėje yra trečdalis žmonių, niekada nekalbintų įsitraukti į savanorišką veiklą.

Taip pat savanorio įvaizdą iškreipia ir tai, kad dėl finansavimo stokos NVO savanoriais turi tapti ir apmokami darbuotojai. Tokiu atveju tyrimai apie piliečių įsitraukimą į savanorišką veiklą nėra visiškai teisingi, nes savanoriai neturėtų pakeisti apmokamų darbuotojų ir juo labiau esant finansavimo stokai neturėtų būti apmokami darbuotojai pervadinti savanoriais.

Apibendrinimas

Savanoriška veikla Lietuvoje, nors ir pradėjusi formuotis savo tradicijas iki Antrojo pasaulinio karo, sovietmečiu buvo dėl savo prigimties netoleruotina ir vėl pradėjo naujai kurtis kartu su nepriklausomybės atgavimu. Nors ir galima rasti nemažai apraiškų, sovietiniu laikotarpiu turinčių savanoriškos veiklos bruožų, vis dėlto savanorystės sampratai ir tradicijai buvo padaryta žala, nes savanorystė tapo vienos ideologijos plėtros įrankiu, o tai stipriai iškreipė jos kaip piliečių laisvos iniciatyvos reiškinį. Po nepriklausomybės atgavimo Lietuvoje savanoriška veikla sparčiai plėtėsi ne tik iniciatyvumo proveržiu, bet ir veikiant jos augimą demokratiškų visuomenių pavyzdžiais.

Sąvokos

Nevyriausybinių organizacijų (NVO) – laisva piliečių valia įkurta organizacija, kuri siekia veikti visuomenės ar jos grupių labui, nesiekia pelno ir tiesioginio dalyvavimo valdant valstybę.

Socialinės paslaugos – tai paslaugos, kuriomis suteikiama pagalba asmeniui (šeimai), dėl amžiaus, neįgalumo, socialinių problemų iš dalies ar visiškai neturinčiam, neįgijusiam arba praradusiam gebėjimus ar galimybes savarankiškai rūpintis asmeniniu (šeimos) gyvenimu ir dalyvauti visuomenės gyvenime.

Užduotys

1. Peržvelgę savanoriškos veiklos istoriją Lietuvoje įvardykite veiksnius, kurie darė didžiausią įtaką savanoriškos veiklos augimui arba slopinimui. Pagrįskite kaip jie veikė ir kodėl tuo metu jie buvo tokie aktualūs.
2. Paimkite arba nusipieškite Lietuvos žemėlapij su miestais. Internete suraskite organizacijas, kurios dirba su savanoriais, ir įrašykite jas prie tų vietovių, kuriose veikia. Pažymėkite savanorius koordinuojančias organizacijas ir savanorius priimančias organizacijas skirtingomis spalvomis.
 - Kokį vaizdą matote ir ką jis jums sako?
 - Kokių organizacijų kokiose vietovėse daugiausia?
 - Kokiose vietovėse organizacijų beveik nėra?
 - Kaip manote, kodėl?

Savitikros klausimai

- Kas buvo vadinama Lietuvoje kaip savanoriška veikla iki Pirmojo pasaulinio karo? Kodėl?
- Kas ir kaip savanorystę skatino nepriklausomos Lietuvos tarptukario laikotarpiu?
- Kokie veiksniai labiausiai iškreipė savanoriškos veiklos principus ir kaip jie iki šiol daro įtaką savanorystės sampratai?
- Kas padėjo savanoriškos veiklos atgimimui Lietuvoje ir spartino jos plėtrą?

Literatūra

1. Bagdonas, A. *Socialinis darbas Lietuvoje: raidos, praktikos ir akademini aspektai STEPP: Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*. Vilnius: Vilniaus universiteto Specialiosios psichologijos laboratorija, 2001.
2. Marcinkevičienė, D. *Gabriele-Petkevicaite Bite and Social Work in Lithuania at the end of 19th and the Beginning of the 20th century. History of social work in Europe (1900–1960): female pioneers and their influence on the development of international social organizations*, eds. Hering, S., Waaldijk, B. Verlag Leske, Budrich: Opladen, 65–70, 2003.
3. *Straipsnių rinkinys apie savanorišką veiklą*. VŠĮ „Actio Catholica Patria“. Kaunas, 2007.

TARPTAUTINĖS SAVANORYSTĖS ISTORIJA

Tarptautinė savanoriška veikla – tai tokia veikla, kai savanoriaujama ne gimtojoje ar gyvenamojoje valstybėje, o išvykstama į kitą šalį, pradedant nuo savanorystės kaimyninėse šalyse ir tęsiant bet kurioje pasaulio vietovėje. Neretai tarptautinėje savanorystėje dirbama ne po vieną, bet kartu su kitų šalių savanoriais, atvykusiais iš kitų šalių. Tokia veikla, suprantama, sunkiai galėjo atsirasti tuomet, kai judėjimas tarp įvairių šalių buvo apribotas ir prasidėjo su judumo didėjimu, naujomis techninėmis galimybėmis ir transporto pasitelkimu keliaujant. Taip pat tokiai savanorystei atsirasti buvo reikalinga dingstis, kuri įprasmintų tai, dėl ko būtų verta savanoriauti ne savo vietovėje ar šalyje, o kitoje tautoje ir kitoje valstybėje. Taigi pati jos pradžia siejama su pokariniu laikotarpiu po Pirmojo pasaulinio karo. 1920 m. iš skirtingų Europos šalių susibūrė jaunų žmonių grupelė tam, kad padėtų atstatyti kai kuriuos per Pirmąjį pasaulinį karą sugriautus namus. Pagrindinė idėja – kad tarptautinės jaunuolių grupės pastangos padėtų žmonėms, kuriems po karo reikia įvairios pagalbos. Šis veiksmas parodė, kad yra būdas sukurti žmogiškuosius tiltus tarp gilių karo padarytų duobių ir skatinti taiką bei supratimą. Taika ir supratimas buvo skleidžiami ne tik vietos gyventojams, kurie gavo pagalbą, bet ir tarp pačių jaunuolių, kartu savanoriaujančių ir dirbančių atstatymo darbuose. Tai ir buvo tarptautinės savanorystės pradžia.

Tuo pat metu daugelis vietinių vyriausybių bandė sukurti *privalomas tarnybos programas* jauniems vyrams. Tai buvo daroma dėl to, kad po Pirmojo pasaulinio karo taikos sutartys uždraudė privalomąją karinę tarnybą, o vyriausybės vis dar norėjo „ugdyti“ savo jaunus vyrus pagal nacionalines vertybes ir stiprinti jų tautinį tapatumą. Kadangi tarnybos, į kurias buvo siekiama įtraukti jaunus vyrus, buvo privalomos, jos negalėjo vadintis savanoriškomis. Bet veikla, kuri buvo numatoma tokiose tarnybose, buvo labai artima savanoriškai veiklai. Todėl atsirado įtampa tarp privalomų tarnybų, kuriose nėra dalyvavimo pasirinkimo, ir savanoriškų (taip pat ir tarptautinių) tarnybų, kviečiančių jaunuolius į labai panašias veiklas. Ši įtampa tarp vyriausybės ir privačios iniciatyvų, kaip ir tarp savanoriškos bei privalomos tarnybos, yra tarsi raudona linija, regima iki šiandien.

Organizacijos, įkūrusios ir plečiančios tarptautinę savanorišką tarnybą, tikėjo, kad tokios tarnybos skatina taiką ir dėl to toliau plėtojo savo veiklą. Daugelis iš jų buvo religinės ir krikščioniškas vertybes propaguojančios organizacijos. Kai kurios įsitvirtinusios tarptautinės savanoriškos veiklos organizacijos išliko iki šiandien ir dirba toliau tarptautinės savanoriškos veiklos srityje – Tarptautinė pilietinė tarnyba (*Service Civil International*), Jaunimo akcija už taiką (*Youth Action for Peace*) ir Tarptautinė sutaikinimo sąjunga (*Internationaler Versöhnungsbund*).

Trečiojo dešimtmečio pradžioje Europą bei kitas šalis ištiko ekonominė krizė ir valstybės ėmė manipuliuoti didelių jaunimo tarnybos programų idėja kaip priemone jaunimo nedarbui mažinti. Tai dar vienas pavyzdys, kaip savanoriškos iniciatyvos tampa valstybinėmis privalomomis tarnybomis. Kaip vienas iš pavyzdžių gali būti Vokietijoje įtvirtinta programa. Valstybė tam skyrė ypatingą dėmesį ir įtraukė į Savanorišką darbo tarnybą (*Freiwillige Arbeitsdienst*) vis daugiau jaunuolių. O atėjus į valdžią nacionalinei socialistų partijai, pradėjo veikti Privaloma darbo tarnyba (*Reichsarbeitsdienst*), kuri iš esmės buvo sukurta savanoriškos tarnybos pagrindu, tik nacionaliniu lygmeniu. Kai kuriose kitose šalyse galima aptikti panašių pavyzdžių, bet Vokietijoje buvo sukurtas modelis, kuris daugiausia jaunuolių įtraukė į tokio pobūdžio tarnybą ir tik kur kas vėliau buvo pradėtas taikyti kaip savanoriškos tarnybos programa.

Antrasis pasaulinis karas vėl sudrebino Europą (ir ne tik) ir paliko dar baisesnių padarinių nei Pirmasis pasaulinis karas. Tam tikra prasme 1945 m. situacija vėl tapo panaši į etapą po Pirmojo pasaulinio karo. Pokarinė situacijų skirtumas tik tas, kad pilietinė visuomenė galėjo remtis ankstesne patirtimi ir dėl to galėjo pradėti daug tarptautinių savanoriškos tarnybos programų, kurios kaip pilietinė savanoriška iniciatyva atstatinėjo griuvėsius, bet dar daugiau suteikė vilties žmonėms, nukentėjusiems nuo karo, nes patyrė geranorišką savanorišką iniciatyvą. Visai greitai, jau penktojo dešimtmečio pabaigoje, ėmė ryškėti tai, kad reikia ieškoti naujų savanoriškos tarnybos formų nei rekonstrukcija, nes pastatų atstatymas tapo vis mažiau aktualus. Taip buvo atrastas didelis savanorių poreikis socialinės rūpybos sektoriuje – ligoninėse, senelių namuose, vaikų na-

muose ir pan. Todėl tarptautinės savanoriškos tarnybos programos ėmė plėtoti savanorišką veiklą socialinėje srityje, į kurią įsitraukė vis daugiau socialinių organizacijų kaip partneriai. Nors paplito pilietinės iniciatyvos ir savanoriškos veiklos organizacijų, kartu apie 1955 m. daugelyje šalių buvo įvesta privaloma karo tarnyba dėl šaltėjančių santykių tarp JAV ir SSSR. Bet po abiejų pasaulinių karų patirties visuomenėje vis labiau stiprėjo pasipriešinimas karinėms tarnyboms ir kariniam paruošimui. Šis privalomos karo tarnybos potvaris sukėlė didelį jaunimo grupių pasipriešinimą, dėl kurio daugelyje vyriausybių Vakarų Europoje kilo nauja alternatyvios „civilinės tarnybos“ idėja, skirta visuomenės gerovei. Jaunuoliai, kurie nesutiko atlikti privalomosios karo tarnybos, kaip alternatyvų pasirinkimą turėjo atlikti „civilinę (pilietinę) tarnybą“, kurios metu dažniausiai įsitraukdavo į socialinę veiklą. Tokios programos daugiausia veikė nacionaliniu mastu, bet jaunuoliams pageidaujant buvo sudaromos sąlygos ir tarptautinei pilietinei tarnybai, naudojantis tarptautinės savanoriškos tarnybos tinklais.

Kurį laiką įvairios tarptautinės savanoriškos tarnybos buvo pavienės, tarp jų ir tarptautinės

Pavyzdžiai

Tarptautinės savanoriškos tarnybos projektas Austrijoje

Tarptautinis savanoris kviečiamas į vieną iš dviejų organizacijos skyrių – į Šv. Izidoriaus neįgalųjų gyvenimo namus arba į integruotą vaikų darželį ir popamokinį dienos centrą. Čia įsikūrę 95 negalią turintys asmenys (vaikai ir suaugusieji). Jie gyvena grupėmis po 5 asmenis ir kiekvienoje grupėje yra po vieną auklėtoją, turinčią specialųjį ugdymo išsilavinimą. Šie vaikai dalyvauja įvairiuose terapiniuose užsiėmimuose – fiziologiniuose, psichologiniuose, užimtumo, terapijos su arkliais ir pan.

Integruotas darželis skirtas įvairaus ikimokyklinio amžiaus vaikams (gali būti ir jaunesni nei 3 m.), čia jie palaidimi ir prižiūrimi specialistų. Popamokinis dienos centras skirtas mokyklinio amžiaus vaikams, ateinantiesiems praleisti laiko po pamokų. Abiejose srityse dirba 20 apmokamų darbuotojų ir 10 vietinių savanorių. *Numatomos veiklos savanoriui Šv. Izidoriaus neįgalųjų gyvenimo namuose:*

- savanoriui įsigilinus į žmonių, turinčių negalią, gyvenimo namų principus ir supratęs darbo su neįgaliaisiais specifiką, savanorio prašoma padėti ir asistuoti negalią turintiems asmenims;
- asmeninio santykio kūrimas su negalią turinčiais vaikais;
- pagalba asmeniui užsitikrinti švarą ir pasirūpinti savimi;

iniciatyvos. UNESCO buvo pirmoji supranacionalinė institucija, kuri ėmėsi aktyvaus vaidmens tarptautinės savanoriškos tarnybos srityje. 1948 m. UNESCO įkūrė koordinuojantį tarptautinės savanorių tarnybos komitetą (*Co-ordinating Committee of International Voluntary Service* – CCIVS). Nuo pat pradžių šis komitetas veikė kaip visų nevyriausybinų šios srities organizacijų skėtinė organizacija, padedanti tarpusavyje koordinuoti veiklą, atstovaujanti jų interesams ir vienijanti visų tarptautinių savanoriškos tarnybos organizacijų veiklą pasaulyje. Kur kas vėliau dvi pagrindinės Europos institucijos – Europos Taryba (ET) ir Europos Komisija (EK) – pradėjo aktyviai dalyvauti šioje veikloje. 1990 m. ET įvardijo tikslą, kuriuo siekė priversti savo valstybes nares teikti palankesnes (legalias) sąlygas jaunų savanorių judumui ir panaikinti tam trukdančias kliūtis. Tai skatino tarptautinės savanoriškos tarnybos plėtrą ES ir šalyse kandidatėse. 1996 m. buvo pradėta pilotinė programa tarptautinei savanoriškai tarnybai ES – Europos savanorių tarnyba (angl. *European Voluntary Service* – EVS), siūlanti finansinę paramą pirminiems ilgalaikiams jaunų žmonių (18–25 m.) savanoriškos tarnybos projektams Europos Sąjungos šalyse. Programai pasitvir-

- pagalba ruošiant maistą ir valgant;
- palydėjimas į laisvalaikio užimtumo veiklą;
- palydėjimas į medicinos įstaigas;
- pagalba vaikams įgyvendinti jų užduotis ir siekiamus tikslus;
- bendradarbiavimas su kolegomis;
- dalyvavimas susirinkimuose.

Numatomos veiklos savanoriui integruotame darželyje ir popamokiniame dienos centre

Pagrindinė užduotis – pagalba ugdytojams, įsitraukiant į kasdienę veiklą su vaikais.

- organizacinis darbas kasdienėje veikloje (maisto ruošimas, išvykos, mokymasis ir pan.);
- priežiūra ir pagalba negalią turintiems vaikams, kai jiems per sunku savarankiškai pasirūpinti savimi;
- bendradarbiavimas ugdomojoje veikloje;
- priemonių paruošimas.

Iš savanorio tikimasi:

Domėjimosi vaikais ir suaugusiais asmenimis, turinčiais negalią, priėmimo ir pagarbos asmenims, gyvenantiems ir besielgiantiems kitaip dėl negalios, nei yra įprasta. Vertinti bendravimą, gerbti personalo taisykles, užtikrinti geranoriškumą ir pagarbą esamai tvarkai. Noro reflektuoti ir įsivertinti savo darbą bei santykius su klientais ir personalu. Taip pat tikimės, jog savanoris dalysis savo kultūra, nes mums itin svarbu, kad vaikai susipažintų su kultūrų įvairove. Taip pat komandoje tikimės tarpkultūrinio bendradarbiavimo ir apsikeitimo įvairiomis įžvalgomis.

tinus ir sukūrus tinkamiausią modelį toms šalims, kuriose savanoriška veikla tebebuvo naujiena, 2000 m. programa buvo atverta ir šalims kandidatėms. Tais pačiais metais kovo mėn. ET priėmė Europos Konvenciją dėl tarptautinės ilgalaikės jaunų žmonių savanoriškos tarnybos skatinimo ir nurodė minimalius šios srities kokybės standartus (www.coe.int).

Tarptautinių savanoriškos tarnybos programų tikslai

- Ne išmokyti žmones, su kuriais dirbama, bet kartu įgyti įgūdžių, pasikeisti patirtimi, gyventi ir tobulėti kartu. t. y. pagarbos laikysena tos šalies, kurioje savanoriaujama, gyventojų atžvilgiu ir pagalbos (ne monopolinė) laikysena;
- Netgi neturėdami specifinių pateiktos srities žinių, tačiau padedant patyrusiems projekto lyderiams, visi kartu (savanoriai su apmokamais darbuotojais ar vietiniais padėjėjais) pasiekia stulbinamų rezultatų, t. y. tarptautinėje savanoriškoje tarnyboje gali būti vertinami visi savanoriai, norintys padėti.

Apibendrinimas

Šiuo metu Vakarų Europos šalyse vyksta dvi pagrindinės politinės diskusijos dėl savanoriško darbo.

1. Viena vertus, diskutuojama dėl savanorių vaidmens teikiant socialinę gerovę, kurią paprastai teikia vyriausybės. Keliamas klausimas – ar savanoriai neužima galimų apmokamų darbo vietų ir ar nėra taip, kad naudojantis savanorių indėliu taupomos lėšos, kurios turėtų būti skirtos socialinei, ekologinei ir kitoms sritims?
2. Kita vertus, tarp savanoriško darbo ir darbo rinkos yra itin subtilus ryšys, t. y. savanoriai sukuria labai didelę bendro vidaus produkto dalį ir ne mažiau kokybiškai nei apmokami darbuotojai atlieka procentiškai daug įvairių darbų. Klausimas – kodėl savanoriai daugelyje Europos šalių vis dar neturi jokio statuso ir jokių garantijų, kitaip nei dirbantys arba besimokantys asmenys, kurie yra valstybės remiami ir palaikomi?

Abu šios diskusijos poliai yra aktualūs ir tam tikra prasme pažymi savanoriškos veiklos ribas, kuriose, viena vertus, kyla klausimas, ar tik nėra savanoriai per daug išnaudojami, ar tai nėra būdas „apgaučiamas“ geros valios piliečius nemokant jiems teisingo atlygio, kita vertus, ar nereikėtų pamąstyti, kaip įteisinti savanorišką veiklą, kad tie, kurie savanoriauja, bent jau nepatirtų nuostolių.

Sąvokos

Tarptautinė savanoriška tarnyba – tai savanoriška veikla, kuri atliekama kitoje šalyje nei gyvenama ir į kurią įsitraukiama skiriant visą laiką savanorystei (pvz., 6–8 val. kiekvieną darbo dieną). Ji turi aiškiai apibrėžtą pradžią ir pabaigą, kada savanoris pradeda veiklą kitoje šalyje ir kada baigia (pvz., gegužės 1 d.–gegužės 24 d.).

Užduotys

Naudodamiesi interneto pagalba ir kita literatūra apie tarptautinę savanorystę išskaidykite – kokiai tarptautinei savanoriškai veiklai yra kviečiami savanoriai. Skaidymo kriterijai:

- pagal vertybes;
- pagal trukmę;
- pagal savanoriškos veiklos specifiką;
- pagal regioną.

Savitikros klausimai

- Kokia tarptautinės savanoriškos tarnybos kilmė ir kokie pirmieji tikslai paskatino jos atsiradimą?
- Kokios organizacijos ir kokiais tikslais įsitraukė į tarptautinės savanoriškos tarnybos atstovavimą?
- Kaip tarptautinės savanoriškos tarnybos idėja buvo neteisingai panaudojama tam tikrų šalių politiniams tikslams siekti?

Literatūra

1. Kurapkaitienė, N.; Jakniūnienė-Kėžaitė, M. *Būk savanoris – keisk pasaulį. Savanorystės kelrodis*. Europos Komisijos atstovybė Lietuvoje, 2011.
2. *Tarptautinė savanoriška tarnyba*. Mokymo vadovas, Nr. 5. Europos Taryba ir Europos Komisija, Strasbūras, 2002.

SAVANORYSTĖS SAMPRATA

SAVANORIŠKOS VEIKLOS APIBRĖŽIMAS

Nors savanoriška veikla gali vykti ir be apibrėžimų, ir be įstatymų, jei tik nėra galių, kurios jai trukdytų, vis dėlto savanoriškos veiklos įstatymas ir apibrėžimas darė teigiamą įtaką savanoriškos veiklos plėtrai ir įsitvirtinimui bet kurioje šalyje. Viena vertus, tai rodo kryptį organizacijoms ir savanoriams, kaip šioje aplinkoje savanoriška veikla yra suprantama, kita vertus, apibrėžimas padeda susikalbėti ir ieškoti bendrų susitarimų, kaip su savanoriška veikla elgtis – kaip ją skatinti, kur ją plėtoti, kaip ją galima naudoti ir kaip ne bei pan. Tad norisi pristatyti šiuo metu Lietuvoje aktualią savanoriškos veiklos sampratą ir tam, kad būtų galima pasitikrinti asmeninę sampratą su bendra, ir tam, kad būtų galima diskutuoti, kelti klausimus, ką tai reiškia ir dėl kokių priežasčių ji yra būtent tokia.

Savanoriškos veiklos apibrėžimas iš LR įstatymo:

Savanoriška veikla – savanorio neatlyginamai atliekama visuomenei naudinga veikla, kurios sąlygos nustatomos savanorio ir šios veiklos organizatoriaus susitarimu.

Remiantis šiuo įstatyme suformuluotu apibrėžimu ir kitų šalių įvardijimu, kas yra savanoriška veikla, galima nurodyti tris bendrus įvairiems savanoriškos veiklos apibrėžimų kriterijus:

- savanoriška veikla yra atliekama laisva valia ir privaloma veikla nėra savanorystė (kaip suprantama laisva valia ir laisvas savanoriškos veiklos pasirinkimas, plačiau aptariama kalbant apie savanorystės principus);
- veikla skirta siekti naudoti visuomenei (bendruomenei, organizacijai, grupei ir t. t.), t. y. ne asmeninių poreikių ar interesų tenkinimas, bet suvoktas, įvardytas ir sutartas atliekamos veiklos indėlis kitiems. Rūpestis savo šeima ar artimu draugu yra labai gera veikla, bet tai nėra savanoriška veikla, nes tai yra

- pareiga, kurią mes atliekame priklausydami šiai šeimai ar šiai draugų grupei. Deja, taip vis dar nutinka, kad žmonės kažkodėl yra linkę save vadinti savanoriais, jei jie rūpinasi savo tėvais ar vaikais, arba jei jie rūpinasi draugais... Nors tam, kad parodytume savo meilę šiems artimiems mums asmenims, visai nebūtina nei vadintis, nei būti savanoriu. Savanoriška veikla reikalinga tuomet, kai natūrali pagalba nepasiekia tų žmonių arba tų veiklų, kurias tikrai būtina atlikti. Pavyzdžiui, vyresnio amžiaus žmogui reikalinga papildoma slauga, o jis jokių artimųjų, į kuriuos gali kreiptis pagalbos, neturi – tuomet savanoriai, nepažįstami, bet norintys padėti asmenys ir atlieka savanorišką veiklą. Arba ta pati „Darom“ akcija – jei šios akcijos metu tvarkomas savas kiemas, tai nėra savanoriška veikla, nes savo kiemą anksčiau ar vėliau vis tiek reikia susitvarkyti. Tai tampa savanoryste akcijoje, kai tvarkomos bendros, nepriklausančios nė vienam asmeniui vietos – miesto parkas, miškas, upės ir kt.;
- neatlyginama finansiškai (savanoriškoje veikloje patirtos išlaidos gali būti kompensuojamos, bet tai nėra atlyginimas ar kaip nors kitaip išreikštas pinigais motyvavimas).

Siekiant išvengti įvairių manipuliacijų savanorystės atžvilgiu, svarbu įvardyti, kad savanoriauja asmenys, nes jie turi laisvą valią, tad gali apsispręsti ir pasirinkti. Tuo tarpu organizacijos, įmonės ar kitokie organizuoti vienetai gali būti aktyviai veikiantys savanoriškoje veikloje, bet negali būti savanoriais ar savanoriauti. Tai labai aiškiai įvardija laisvos valios principas – laisvą apsisprendimą gali priimti tik asmuo, organizacija nėra asmuo, tad ir apsisprendimas organizacijoje nebus priimamas laisva valia. Jei organizacijos ar įmonės vadovai nusprendžia savanoriauti, tai negali reikšti, kad visa organizacija turi savanoriauti, nes tampa neaišku, ar tai darbuotojai nusprendžia laisva valia. Daugiausia, ką gali pelno siekianti organizacija pasiūlyti savanoriškos veiklos srityje savo darbuotojams – tai korporatyviąją savanorystę.

Korporatyvioji savanorystė vyksta tuomet, kai pelno siekianti įmonė sudaro sąlygas savo darbuotojams pasirinkti tam tikrą valandų skaičių dirbti bet kurioje nevyriausybinėje organizacijoje, prisidedant numatomą laiką tarpą prie jų veiklos. Korporatyviosios savanorystės valandos yra darbo valandos, tik atliekamos ne įmonėje, o priimančioje organizacijoje

ir jų metu yra mokamas toks pat atlyginimas, kaip dirbant įmonėje, įprastoje darbo vietoje. Darbuotojas gali laisvai pasirinkti, ar galimą valandų skaičių dirbti įmonėje savo įprastą darbą, ar keliauti į kurią nors pelno nesiekiančią organizaciją. Pavyzdžiui, 30 darbo valandų per metus kiekvienas įstaigos darbuotojas gali dirbti korporatyviosios savanorystės pagrindu. Tai nėra nei daugiau, nei mažiau darbo valandų per metus ir tai nėra papildomas darbas. Taip pat darbuotojai nėra verčiami to daryti, jie gali laisvai pasirinkti. Dažnai nutinka taip, kad po korporatyviosios savanorystės darbuotojai pasirenka savanoriauti daugiau pelno nesiekiančiose organizacijose, bet tai jau asmeniniai sprendimai, kuriems korporatyvioji savanorystė buvo kaip kelrodis susipažinti su savanoriška veikla arba rasti norimą ne pelno organizaciją.

Toliau siekiant pabrėžti savanoriškos veiklos specifiką svarbu atskirti vaidmenis, kurie atliekami visuomenėje ir gali būti panašūs į savanorystę, bet tai nėra tas pats. Žemiau pateikiamas apibūdinimas, kodėl savaime dar nėra savanoriai darbuotojai, praktikantai arba organizacijų nariai.

- Savanoris nėra darbuotojas, dirbantis savo darbo vietoje viršvalandžius. Viršvalandžius dirbant nėra motyvacija, tiesiogiai susijusi su savanoryste, nes visada kyla klausimas, ar jis tai atlieka laisva valia. Tai gali būti susiję su motyvais gauti didesnę atlyginimą, išsilaikyti konkurencijoje su kitais bendradarbiais, nepajėgumas nudurbti savo darbų laiku, siekis, kad būtų paklaustas pareigos ir kt. Galiausiai tai suteikia galimybę šį darbuotoją išnaudoti, o tai jokių būdų nėra savanorystės tikslas;
- savanoris taip pat nėra ir praktikantas, atliekantis praktiką neatlygintinai kurioje nors institucijoje, nors ir kartu su savanoriais užsiima veikla. Taip yra dėl to, kad praktika – privaloma užduotis, numatomo mokymo įstaigos, pradedant mokykla ir baigiant universitetais. Kadangi praktika privaloma, tuomet čia nebelieka erdvės laisvam apsisprendimui ir motyvacija yra kitokia nei savanorio;
- savanoris taip pat savaime nėra ir asociacijos, klubo ar kokios kitos bendruomenės narys, kuris dalyvauja veikloje tenkindamas savo interesus ir atlieka tik nariui reikalingus įsipareigojimus. Pavyzdžiui, filatelistų, krepšininkų klubo ar senjorų są-

jungos narys dar nėra savanoris, nes šios organizacijos veikia narių interesų tenkinimo pagrindu.

Šie visi asmenys, atliekantys savo vaidmenis, gali tapti savanoriais, bet tam reikia papildomų arba kitokių išipareigojimų. Pavyzdžiui, tam tikros organizacijos darbuotojas, savanoriška veikla užsiimantis kitoje organizacijoje, nors ir atlikdamas gana panašią veiklą kaip apmokamame darbe, yra savanoris. Taip pat jam negresia išnaudojimas, nes tai tiesiogiai jo apmokamo darbo neveikia;

- praktikantas po praktikos atlikto laiko pelno nesiekiančioje organizacijoje lieka savanoriauti ir tuomet jis visiškai ir laisvai apsisprendęs dėl šios veiklos ir yra savanoris;
- narys savo organizacijos viduje inicijuoja arba užsiima kur kas platesne veikla, nei tai priklauso nariui, ir todėl net toje pačioje organizacijoje jis yra savanoris. Pavyzdžiui, krepšininkų klubo narys rengia nemokamas krepšinio treniruotes jaunuoliams, leidžiantiems laiką gatvėje, arba senjorų asociacijos narys nemokamai veda sporto treniruotes įvairioms senjorų grupėms, todėl šitaip savo organizacijoje savanoriauja.

Siekiant aiškumo svarbu įvardyti dar dvi sąvokas, kurios apibrėžia skirtingus nuo savanorystės reiškinius, bet dažnai jie yra painiojami tarpusavyje. Šios sąvokos yra *labdara* ir *filantropija*.

Labdara – tai labdaros teikėjų savanoriškas ir neatlygintinas pinigų, turto ar paslaugų teikimas remtinų fizinių asmenų minimaliems socialiai priimtiniams poreikiams tenkinti, sveikatos priežiūrai užtikrinti, padėti likviduoti karo ir gaivalinių nelaimių, gaisrų, ekologinių katastrofų, užkrečiamųjų ligų protrūkių bei epidemijų padarinius. Labdarą gali teikti labdaros ir paramos fondai, asociacijos,

viešosios įstaigos, visuomeninės organizacijos, religinės bendruomenės, bendrijos ir centrai, tarptautinių visuomeninių organizacijų skyriai (padaliniai).

Kadangi Lietuvos Respublikoje yra galiojantis labdaros ir paramos įstatymas, tad svarbu pažymėti, kas yra parama.

Parama – tai paramos teikėjų savanoriškas ir neatlygintinas, išskyrus leidžiamus gavėjo išipareigojimus, pinigų, turto ar paslaugų dalykų teikimas paramos gavėjams visuomenei naudingais tikslais. Paramą, skirtingai nuo labdaros, gali teikti praktiškai bet kas – LR fiziniai, juridi-

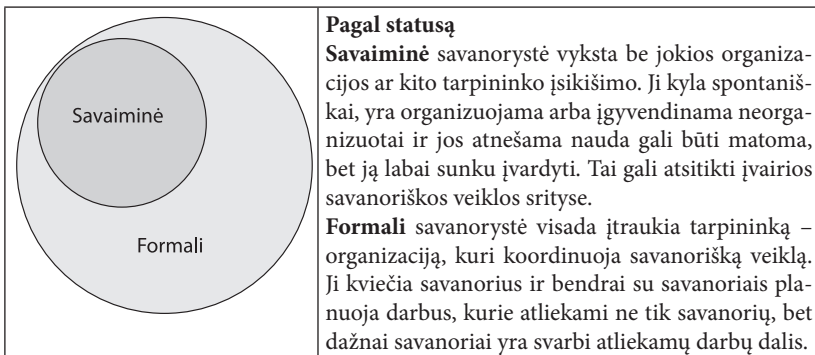
niai asmenys bei įmonės, neturinčios juridinio asmens teisių, užsienio valstybės, užsienio valstybių fiziniai ir juridiniai asmenys, tarptautinės organizacijos.

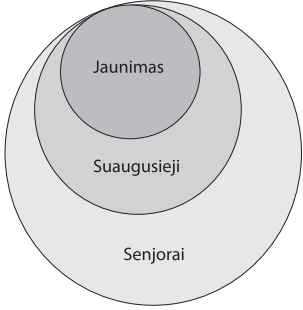
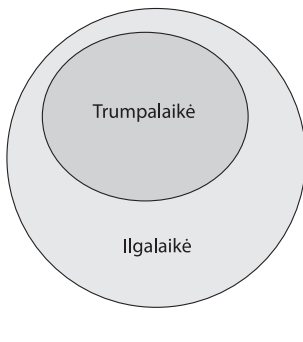
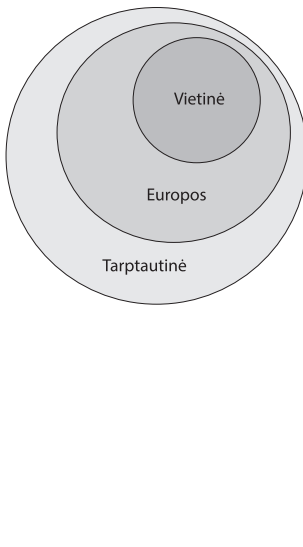
Nors Lietuvoje filantropija priskiriama prie labdaros ir paramos, vis dėlto kaip terminas tarptautinių žodžių žodyne yra apibrėžiamas taip: *filantropija* (gr. *philanthrōpia* – žmonių meilė), *labdarybė* – privatus vargšų šelpimas, rėmimas.

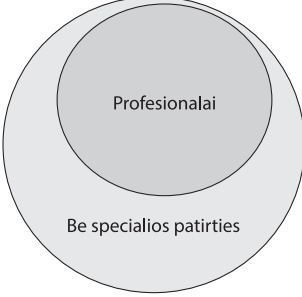
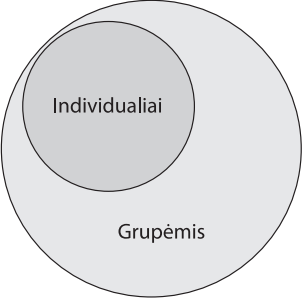
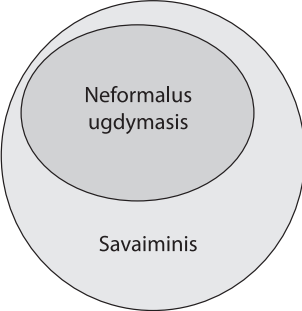
Taigi nors labdara, parama ir filantropija yra savanoriškas veiksmas, vis dėlto tai nėra tas pats, kas savanorystė. Esminis skirtumas tarp savanorystės ir šių veiksmų yra tai, kad savanoriškoje veikloje asmuo skiria savo laiką ir jėgas norėdamas suteikti pagalbą, tuo tarpu teikdami labdarą, paramą ar dalyvaudami filantropijoje asmenys savo daiktus, lėšas ir nuosavybę aukoja stokojantiesiems. Taip pat savanoriškoje veikloje dalyvauja tik asmenys, o labdaroje, paramoje ir filantropijoje tai gali daryti ir asmenys, ir organizacijos.

Pagrindiniai savanoriškos veiklos kriterijai jau apibrėžti, bet vis dėlto savanoriška veikla yra toks platus reiškinys, kad norint jį suprasti, būtina jį suskirstyti į tam tikras savanorystės grupes ir apibūdinti, kaip vienoje ir kitoje grupėje yra savanoriaujama. Toliau lentelėje pateikiame skirstymą:

Savanoriškos veiklos grupavimas



	<p>Pagal amžių</p> <p>Savanorystė yra atvira visiems žmonėms nuo to amžiaus, kai asmuo gali prisiimti teisinę atsakomybę už savo veiksmus.</p> <p>Įdomu tai, kad savanoriauja labai įvairaus amžiaus asmenys ir pagal amžiaus grupes gali būti numatomos tam tikros savanoriškos veiklos ar net savanoriškos veiklos programos. Pavyzdžiui, Europos savanorių tarnybos programa 18–30 metų jaunuoliams arba Senjorų savanorystės programa žmonėms, kuriems per 50 metų.</p>
	<p>Pagal trukmę</p> <p>Laiko riba, skirianti ilgalaikę ir trumpalaikę savanorystę, yra trys mėnesiai.</p> <p>Trumpalaikė savanorystė – savanoriška veikla, trunkanti iki trijų mėnesių. Kaip vieną iš itin trumpalaikės savanorystės būdų galima įvardyti epizodinę savanorystę, kurioje savanoriu gali būti kad ir vieną dieną, netyčia atvykęs su draugu pasavanoriauti.</p> <p>Ilgalaikė savanorystė – savanoriška veikla, trunkanti ilgiau nei tris mėnesius. Ir ši savanorystės forma yra sietina su didesniu bei reguliaresniu įsipareigojimu organizacijai.</p>
	<p>Pagal geografiją</p> <p>Savanorystėje nėra geografinės ribos ir tai vis stiprėja didėjant judumo galimybėms visame pasaulyje.</p> <p>Vietinė savanoriška veikla vykdoma pačioje artimiausioje aplinkoje. Labai dažnai tai savanorystė, paskatinta bendruomenių ar tam tikrų grupių, kuriose asmenys artimai geografiškai susiję vieni su kitais. Be vietinės savanorystės, dar gali būti ir nacionalinė savanorystė, kuri vykdoma toje pačioje šalyje, bet savanoriaujantys asmenys migruoja iš gyvenamosios vietos į savanoriškos veiklos vietą. Dažniausiai nacionalinė savanorystė vykdoma ilgalaikės savanorystės forma.</p> <p>„Europinė“ savanoriška veikla gali vykti bet kurioje Europos šalyje. Ir savanoriai yra iš kitų šalių atvykę piliečiai.</p> <p>Tarptautinė savanoriška veikla gali vykti bet kurioje pasaulio šalyje, bet kuriame žemyne. Savanoriai taip pat kaip ir „europinėje“ savanorystėje yra kitų šalių piliečiai.</p>

	<p>Pagal profesinę patirtį</p> <p>Savanoriai, kurie į savanorišką veiklą įneša savo profesinės patirties, atlieka profesionalią savanorišką veiklą. Neretai organizacijos, kviesdamos profesionalius savanorius, tai suformuoja jau kvietime, pvz., ieškome patirties turinčio būgnininko, norinčio savanoriauti su jaunuoliais ir pan. Taip pat yra nemažai ir savanorių, kurie noriai savanoriauja ten, kur reikalingos jų profesinės kompetencijos. Bet vis dėlto kur kas dažniau savanoriaujama neturint profesinės patirties savanoriškos veiklos srityje, bet asmeniškai atiduodant dalį savo laiko, jėgų, gebėjimų ir atsidavimo. Tokioje savanorystėje nereikalinga profesinė patirtis ir organizacijos dažnai apsiima apmokyti savanorius norima linkme, kad savanoriška veikla būtų abipusiai naudinga.</p>
	<p>Pagal organizavimą</p> <p>Vieno žmogaus savanoriavimas vadinamas individualia savanoriška veikla. Tai tokia veikla, į kurią įsitraukia savanoris asmeniškai ir įsilieja į komandą ar organizacijos kolektyvą pavieniui. Beje, tai gali būti ir savaiminė individuali savanoriška veikla, kai niekam nežinant koks nors asmuo savanoriauja. Savanoriška veikla gali būti organizuojama ir grupėmis, kai savanoriai į veiklą pakviečiami kaip grupė arba kai iš apsisprendusių savanoriškai veiklai asmenų buriama grupė ir su ja yra dirbama toliau.</p>
	<p>Pagal mokymasi</p> <p>Vis labiau yra atpažįstama, kad savanoriškoje veikloje su asmeniu vyksta pokytis, kurį galima pavadinti mokymusi ir pagal tai taip pat galima skirstyti savanorišką veiklą.</p> <p>Savanoriška veikla, kurioje mokomasi savaime, t. y. nei organizacija, nei joje dirbantys atsakingi asmenys neorganizuoja mokymosi proceso savanoriui ir jei savanoris mokosi, tai savaime.</p> <p>Bet savanoriška veikla gali būti organizuojama ir taip, kad savanoris įgytų tam tikrų žinių, gebėjimų ar atskleistų asmenines savybes. Tokiu būdu mokymasis savanoriškoje veikloje vyksta tikslingai ir tai vadinama neformaliu ugdymu(si). Tuomet organizacijoje už savanorius atsakingi asmenys planuoja ne tik savanorišką veiklą, bet ir mokymosi „žingsnius“ savanoriškoje veikloje.</p>

Taigi savanorišką veiklą skirstant į skirtingas grupes yra kur kas lengviau suprasti, kaip ji veikia ir kaip savanoriai joje atsi-randa. Taip pat galima ir daugiau įsivaizduoti, kaip vienokioje ar kitokioje savanoriškoje veikloje galima dirbti ir kaip kiekvieną savanoriškos veiklos sritį galima plėtoti. O kad savanoriška veikla išliktų autentiška ir kad kuo mažiau ja būtų naudojamosi įvairiais tikslais, svarbu peržvelgti savanorystės principus, kurie pristatomi kitame skyriuje.

Apibendrinimas

Nors savanoriška veikla gali būti labai įvairi, trys pagrindiniai bruožai vis dėlto gali padėti ją atskirti nuo įvairiausių kitų veiklų ar reiškinių socialiniame gyvenime. Norint geriau suvokti savanorystę, būtina pasigilinti į specifines savanoriškos veiklos atlikimo sąlygas, kurias galima skaidyti vis smulkiau ir smulkiau.

Sąvokos

Savanoris – asmuo, laisva valia pasirinkęs skirti savo laiką ir jėgas visuomenei bei jos reikmėms, nesiekdamas sau finansinės naudos.

Savanoriška veikla – savanorio neatlyginamai atliekama vi-

Pavyzdys

Savanoriškai veiklai dažniausiai būdingi keli kriterijai, pagal kuriuos ją galima sugrupuoti. Pavyzdžiui:

- Penkių asmenų lietuvių senjorų grupė vyksta į Ispanijos nacionalinį parką padėti tvarkyti vieno iš ten esančių ežerų aplinkos. Savanoriška veikla truks tris savaites ir leis jiems susipažinti su visiškai nauja veiklos sritimi – parkų priežiūros infrastruktūra, kai patys savanoriai yra savo gyvenime dirbę tik ugdomąjį darbą. *Tai būtų trumpalaikė (trijų savaičių trukmės), tarptautinė (lietuvių savanorystė Ispanijoje), senjorų grupės (50–60 metų penkių asmenų grupė), nesiejančios profesinės patirties su numatoma savanoriška veikla (savanoriai mokytojai, auklėtojai ir dėstytojai savanoriauja nacionaliniame parke), savanorystė; vaikų dienos centre „Stotelė“ savanoriauja jaunuolis, kuris čia lankosi du kartus per savaitę. Jis vaikams veda socialinių įgūdžių grupinius užsiėmimus, trunkančius po 2–3 val. (su pasirengimu). Jaunuolis pasirašęs 12 mėn. savanoriškos veiklos sutartį ir pats dirba socialiniu darbuotoju tame pačiame mieste kitoje organizacijoje esančiame atviraime jaunimo centre. Tai ilgalaikė (12 mėn.), vietinė (Kaune, atliekama kauniečio), individuali jaunuolio (24 metų jaunuolio savanorystė vaikų dienos centre), profesionali (jaunuolis baigė socialinio darbo studijas ir šioje srityje savanoriauja) veikla.*

suomenei naudinga veikla, kurios sąlygos nustatomos savanorio ir šios veiklos organizatoriaus susitarimu.

Labdara – tai labdaros teikėjų savanoriškas ir neatlygintinas pinigų, turto ar paslaugų teikimas remtiniams fiziniams asmenims.

Parama – tai paramos teikėjų savanoriškas ir neatlygintinas, išskyrus leidžiamus gavėjo išipareigojimus, pinigų, turto ar paslaugų dalykų teikimas paramos gavėjams visuomenei naudingais tikslais.

Filantropija (gr. *philanthrōpia* – žmonių meilė), *labdarybė* – privatus vargšų šelpimas, rėmimas.

Užduotys

Pasirinkite kurią nors vieną savanoriškos veiklos grupę ir pasitelkę internetą suraskite jai bent tris skirtingus pavyzdžius, kurie gali turėti ir kitų savanoriškos veiklos grupių. Pavyzdžiui, pasirenkate grupę „Pasaulinė savanorystė“ ir jai surandate savanoriškos veiklos pavyzdžių – pasaulinė profesionali, individuali, ilgalaikė savanorystė; pasaulinė grupinė, nereikalingai profesinės patirties, trumpalaikė savanorystė ir pasaulinė individuali, profesinės patirties nereikalinga ilgalaikė savanorystė (čia tik pavyzdys, galite patys pasirinkti kriterijus). Apibūdinkite šiuos pavyzdžius, įvardydami konkrečias organizacijas, numatomas veiklas ir kriterijus savanoriams.

Savitikros klausimai

- Kas nėra savanoris ir kodėl?
- Kaip suprantama savanoriška veikla ir kodėl savanoriauja tik asmenys, o negali savanoriauti organizacijos?
- Kokiais kriterijais remiantis grupuojama savanoriška veikla?

Literatūra

1. Internetinis portalas, *pristatantis ir analizuojantis labdaros ir paramos įstatymą bei atliktus tyrimus* šioje srityje www.labdara-parama.lt.
2. *Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos įstatymas*. Prieiga per internetą < http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=269124>.
3. Kurapkaitienė, N.; Jakniūnienė-Kėžaitė, M., *Būk savanoris – keisk pasaulį. Savanorystės kelrodis*. Europos Komisijos atstovybė Lietuvoje, 2011.
4. *Tarptautinė savanoriška tarnyba*. Mokymo vadovas, Nr. 5. Europos Taryba ir Europos Komisija, Strasbūras, 2002.

SAVANORYSTĖS PRINCIPAI

Savanorišką veiklą apibrėžiančiame įstatyme, priimtame 2011 m., yra patvirtinti Lietuvoje aptarti savanorystės principai, kurie šiuo metu yra pamatiniai mūsų šalyje:

- 1) „naudos visuomenei ir asmeniui – dalyvavimas savanoriškoje veikloje sudaro asmenims galimybę aktyviai prisidėti prie visuomenės gerovės kūrimo ir skatina savanorių asmeninę saviraišką ir tobulėjimą“.

Šis principas atskleidžia, kad tai yra lyg apsikeitimas abipuse nauda tarp organizacijos ir savanorio. Tai parodo modernų požiūrį į savanorį, suprantant, jog savanoris nėra vien tik altruistas, norintis atiduoti savo jėgas ir laiką, bet ir asmuo, galintis tikėtis naudos sau iš savanoriškos veiklos ir organizacijos, kurioje savanoriauja. Esminis skirtumas aptariant naudą yra tas, kad savanoriai tikisi ne finansinės naudos, bet kitaip išreiškiamos naudos;

- 2) „bendradarbiavimo – savanoriška veikla remiasi savanorių ir savanoriškos veiklos organizatorių tarpusavio bendradarbiavimu, siekiant suderinti savanorių ir savanoriškos veiklos organizatorių poreikius ir galimybes“.

Šis principas atskleidžia požiūrį į savanorį ir savanorio požiūrį į atliekamą veiklą. Asmenys, kviečiantys savanorius, nesiekia jais tik pasinaudoti arba „pristatyti“ prie tam tikrų atliekamų darbų, o kviečia bendradarbiauti ir siūlo prisidėti prie įvairių darbų savanoriui pačiam pasirenkant pagal galimybes ir interesus. Taip pat savanoris, organizacijoje besiimantis vienokios ar kitokios veiklos, ieško būdų, kaip ir kuo galėtų padėti, o ne išmokyti arba nurodyti organizacijai, kaip veikti;

- 3) „įvairovės ir lankstumo – savanoriška veikla gali būti atliekama įvairiose visuomenei naudingos veiklos srityse. Savanoriškos veiklos organizatorius ir savanoris gali susitarti dėl įvairių savanoriškos veiklos formų ir būdų, taip pat juos keisti.“

Šis principas parodo, kad savanoriška veikla gali būti labai įvairi, ji nėra ir neturi būti apibrėžiama kaip tik vienoje srityje arba tam tikra forma veikianti. Tai leidžia teigti, kad net vieną kartą asmuo, atlikęs savanorišką darbą, gali būti lygiaverčiai vertinamas su kitais savanoriais.

Savanorišką veiklą siekiama apibrėžti Lietuvoje ir kitose šalyse ar net žemynuose. Tai dažnai yra ilgas ir nelengvas procesas, nes reikalingas

bendras sutarimas tarp su savanoriais dirbančių organizacijų ir pačių savanorių pritarimo. Mat žvelgiant į savanorišką veiklą iš skirtingų pozicijų (savanorio ar organizacijos) gali rūpėti ir skirtingi principai, kuriuos norisi įvardyti. Kaip tik todėl daugelyje šalių tai ir tėra siekinys. Tuo tarpu Australijoje savanoriškas organizacijas ir savanorius vienijanti asociacija „Volunteering Australia“ (angl. *Savanoriaujanti Australija*) 1996 m. suderino skirtingą *nevyriausybinių organizacijų, savanorių, politikų ir bendrijų* požiūrį ir apibendrino jį šiais savanorystės principais. Tai yra didelis įnašas į darbą su savanoriais visose šalyse, nes remiantis Australijos principais galima aptarti ir analizuoti šalies vietinę ir tarptautinę savanorišką veiklą. Principai pateikiami kartu su paaiškinimais, kokie šių principų tikslai ir prasmė:

1. Savanorystė teikia naudą ir visuomenei, ir pačiam savanoriui.

Tikslas – sugriauti stereotipinį mąstymą apie savanorių motyvaciją.

Remiantis tradiciniu savanorystės supratimu, vyrauja nuomonė, kad savanorių motyvacija pagrįsta grynu altruizmu. Tuo tarpu šiuolaikinis žvilgsnis į savanorystę atskleidžia, kad savanorystė yra abipusiai naudingas reiškinys tiek bendruomenei, tiek ir pačiam savanoriui.

2. Savanoriška veikla yra neapmokama.

Tikslas – parodyti, kad savanorystė yra laisvai pasirinkta pilietinė veikla, skirta bendram gėriui kurti (ne sau ar savo šeimai), nesitikint jokios finansinės naudos.

Beveik savaime suprantama, kad savanorystė yra neapmokama veikla, bet kartais atsiranda nesusipratimas, kai žinome, kad savanoriškoje veikloje kompensuojamos išlaidos, susijusios su savanoriška veikla. Jau ir pagal LR savanorystės įstatymą savanoriai gali gauti kompensaciją su savanoryste patirtoms išlaidoms (pvz., kelionės išlaidoms, reikalingoms priemonėms supirkti, maitinimui ir pan.). O jei savanoriai atlieka tarnybą kitoje šalyje, remiantis tam tikrų programų nuostatomis jiems apmokamas apgyvendinimas, maitinimas, o kartais net ir mokami dienpinigiai (pvz., Europos savanorių tarnybos savanoris nemokamai apgyvendinamas ir maitinamas, kai atlieka tarnybą kitoje šalyje).

Tad šiuo principu siekiama pagrįsti, kad nors savanoriams ir gali būti kompensuojamos tam tikros išlaidos atliekant vietinę arba tarptautinę savanorišką veiklą, tai neturi viršyti realiai patiriamų išlaidų ir jokių būdu neturi tapti atlyginimu ar honoraru savanoriškai veiklai motyvuoti.

3. Savanorystė visada remiasi asmeniniu pasirinkimu.

Tikslas – pabrėžti savanoriško darbo unikalumą ir atskirti jį nuo kitų neapmokamo darbo formų, kai darbuotojai neretai neturi laisvo pasirinkimo.

Laisvas pasirinkimas savanoriauti atveria piliečiams galimybę kurti ir dalyvauti mūsų visuomenėje nereikalaujant to daryti įstatymais valstybės lygmeniu, reikalavimais šeimoje ar kokioje kitoje institucijoje (aukštojoje mokykloje atlikti praktiką, vidurinėje mokykloje visuomenei naudingą darbą ar pan.). Tai taip pat nėra tas pats, kas neapmokamas darbas, siekiant įsitvirtinti darbo rinkoje ir atsilaikyti konkurencinėje kovoje.

Šis pasirinkimo laisvė yra kaip tik tai, kas atskiria savanorystę nuo pilietinių įsipareigojimų arba kitų neapmokamo darbo formų. Savanorystės stiprybė priklauso nuo aktyvaus atskirų asmenų įsitraukimo, kurie vertina veiklą pelno nesiekiančiose organizacijose arba per jas atskirose bendruomenėse. Šis pasirinkimas nekludo savanoriaujant siekti asmeninių motyvų, atvirkščiai, tai gali kartu puikiai derėti.

4. Savanoriška veikla negali būti privaloma sąlyga privilegijoms iš valstybės (pensijai, papildomoms išmokoms ar pan.) gauti.

Tikslas – užtikrinti, kad esminis laisvos valios ir pasirinkimo principas nebūtų pažeistas politinio sprendimo daryti įtaką stipresniam socialiniam dalyvavimui.

„Privaloma savanorystė“ – tai sąvoka, pasižyminti tarpusavio prieštaravimu tarp abiejų žodžių, nes tai, kas „savanoriška“, negali būti „privaloma“. Ypatinga savanorystės vertė remiasi būtent savanoriško veiksmo prigimtimi.

Tik paviršutinis mąstymas gali leisti padaryti išvadą, kad savanorystės esmė yra tai, ką savanoriai nuveikia. Bet ieškant atsakymo giliau, paaiškėja, kad savanorystės esmė yra pačių piliečių laisvas apsisprendimas dalyvauti visuomenės gyvenime ir nesvarbu, kas jie – ar didelius atlyginimus gaunantys darbuotojai, ar bedarbiai, ar jaunuoliai, ar senjorai. Nes dažnai tie rezultatai, kurių pasiekia savanoriai, gali taip pat puikiai būti pasiekiami ir apmokamų darbuotojų, ir privalančių tam tikras veiklas atlikti asmenų. Bet jei mes savanoriavimo rezultatus išskelsime aukščiau nei savanoriavimo, laisvos valios apsisprendimo reiškinį ir imsime daryti įtaką tai įvairiomis privilegijomis, tuomet bus padaryta didelė žala pačiai savanorystei ir bus iškreiptas laisvo apsisprendimo momentas.

5. Savanoriška veikla įmanoma tik pelno nesiekiančiame sektoriuje.

Tikslas – 1) užtikrinti, kad savanorių indėlis yra nukreiptas į socialinę gerovę, o ne į asmeninį kieno nors kapitalą; 2) atskirti savanorišką darbą nuo kitų apmokamų ir neapmokamų darbo formų.

Dažnai pelno siekianti veikla gali atrodyti socialiai angažuota ir labai gera vieta savanoriškai veiklai atlikti, pvz., privati ligoninė arba privatūs senelių namai. Tad šiuo principu siekiama atskirti, kad ir kaip panašiai veikiančios įstaigos gali būti, vis dėlto savanoriška veikla priimtina ten, kur nesiekama pelno ir investuojama į visuomenę.

Šis principas yra svarbus dar ir dėl to, kad daugelis žmonių savanoriškoje veikloje orientuojasi pagal tai, ką savanoriai galėtų veikti, ir kur kas rečiau nagrinėja tai, kas yra savanoriai, nors savanoriškos veiklos apibrėžimas kalba būtent apie tai. Būtų neteisinga ir net pavojinga apibrėžti savanorius pagal tai, kokius vaidmenis jie atlieka ir kokius darbus gali dirbti. Nes daugelis savanorių atliekamų darbų bei vaidmenų gali būti ir yra atliekami taip pat ir apmokamų darbuotojų, pvz., slaugytojai darbuotojai ir slaugytojai savanoriai atlieka labai panašius darbus.

6. Savanorystė negali būti apmokamo darbo pakaitalas.

Tikslas – pabrėžti tai, kad nors savanoriškas darbas suteikia daugybę galimybių, tai nesuteikia pajamų.

Daugelio darbo ieškančių žmonių poreikis yra gauti pajamų. Kaip gaunamos pajamos, priklauso nuo kiekvieno asmens išsilavinimo, patirties, įgūdžių, darbo vietų pasiūlos, pasirinkimo ir kitų veiksnių. Kiekvienam asmeniui reikalingas tam tikras pajamų kiekis, kad galėtų pragyventi. Lygiaverčiai svarbu dirbant apmokamą darbą jausti pasitenkinimą tuo ką darai, o ne tik džiaugtis gaunamu atlyginimu. Savanoriškas darbas gali suteikti pasitenkinimą atliekama veikla ir tam tikrų įgūdžių įgijimą, bet tai negali suteikti pajamų.

Visuomenėje mes neturėtume pateikti savanoriškos veiklos kaip alternatyvos apmokamam darbui tiems, kurie negali dėl vieno ar kito priežasčių rasti tinkamo apmokamo darbo.

7. Savanoriai negali pakeisti apmokamų darbuotojų.

Tikslas – 1) pabrėžti, kad savanoriška veikla ir apmokamas darbas skiriasi savo esme; 2) užtikrinti, kad savanoriams nebus suteiktas toks vaidmuo organizacijoje, kurį turėtų atlikti apmokamas darbuotojas;

3) apsaugoti apmokamų darbuotojų ir savanorių santykius organizacijose ir užtikrinti kritinę paramą darbuotojams bei jų organizacijoms. Savanoriškoje veikloje labai greitai gali kilti ir kyla įtampa tarp apmokamų darbuotojų bei savanorių, kurie su didele motyvacija ateina į organizaciją kaip „naujiena“. Siekiant palaikyti geresnius santykius tarp darbuotojų ir savanorių, reikia užtikrinti darbuotojams, kad savanorystė nėra naujų apmokamų darbuotojų paieškos būdas. Svarbu, kad darbuotojai būtų saugūs ir galėtų motyvuotai dirbti su naujai ateinančiais savanoriais. Jei apmokamiems darbuotojams kyla grėsmė, kad savanoriai bus įdarbinami į jų vietą, tuomet savanorystė organizacijoje beveik neišmanoma.

8. Savanorystė yra būdas atsiliepti į žmonių, aplinkos apsaugos, socialinius ir kitus poreikius.

Tikslas – pripažinti savanorystę kaip visuomeninės nuomonės išteklių ir kaip socialinių pokyčių priemonę.

Nevyriausybinių organizacijų vykdo veiklą, kuri dažnai yra alternatyva verslo ir viešojo sektoriaus organizacijoms. Kartu nevyriausybinių organizacijų su verslo ir valstybinėmis organizacijomis konkuruoja ir gali išsakyti kritiką jų atžvilgiu. Nuomonės stiprumas nevyriausybiniuose organizacijose remiasi visuomenės palaikymu ir savanorių atstovavimu.

9. Savanorystė yra legalus būdas, kuriuo piliečiai gali dalyvauti visuomenės gyvenime. Tikslas – parodyti, kad savanorystė leidžia žmonėms išreikšti socialinį jautrumą ir paskatina jų socialinį dalyvavimą. Neatsižvelgiant į socialinį ir ekonominį statusą, išsilavinimą, kultūrinę šaknį, amžių ar lytį, kiekvienas asmuo turi teisę aktyviai dalyvauti savanoriškoje veikloje. Savanorystė padeda įvairiems žmonėms, kurie ne visada gali išsakyti viešąją nuomonę, apsispręsti ir daryti įtaką bendruomenei bei visuomenei.

10. Savanorystė gerbia kitų asmenų orumą, teises ir kultūrą.

Tikslas – užtikrinti, kad diskriminacinė arba rasistinė ir kitokia destruktivi veikla nebūtų laikoma savanoryste.

Savanorystė negali būti laikoma veikla, kuria remiantis destruktiviai veikiama bendruomenėje. Dalyvavimas rasistinėse, nacistinėse ir kitokiose grupėse, kuriose bendruomenė skirstoma į priimtinius ir nepriimtinius asmenis arba kuriose atskiriamos tam tikros piliečių grupės kaip negerbtinos, prieštarauja savanorystės principams.

11. Savanorystė skatina žmogaus teises ir lygybę.

Tikslas – parodyti socialinį savanorystės tikslą.

Savanorystė atlieka platesnį vaidmenį, ne vien tik numatomas savanoriškos veiklos užduotis ir yra svarbu, kad savanorystė nebūtų pasitelkiama vien tik kaip pigi darbo jėga arba gelbėjimosi ratas skurstančioms socialinėms institucijoms. Savanoriška veikla, atliekama atskirų asmenų, nėra galutinis tikslas, kur kas platesnis ir svarbesnis tikslas yra užtikrinti žmogaus teises ir lygybę.

Palyginę Lietuvoje įteisintus ir Australijoje suformuluotus savanorystės principus matome skirtumą pagal principų kiekį ir temas, kurios aptariamos apibūdinant principus. Bet pasidžiaugti ir Lietuvoje yra kuomet – nes yra savanoriškos veiklos įstatymas ir jame įvardyti principai kaip pagrindinė laikysena. O tolesnis savanorystės supratimo, augimo ir įvardijimo procesas Lietuvoje gali būti tobulinamas kartu stiprinant savanorystę visuomenėje ir nevyriausybių organizacijų norą bei pajėgumą apie tai diskutuoti, taip pat ieškoti bendrų supratimų.

Pavyzdys

Pateikiami keleto savanorių pavyzdžiai, kurie išpildo savanoriškos veiklos principus

Savanoris Algimantas, 54 metai

Jau kelis metus reguliariai vyksta į kraujo centrą duoti kraujo; kartais įsijungia į Raudonojo kryžiaus veiklą, kai reikia pagalbos dalinant iš užsienio atvežtą labdarą. Kiekvieną pavasarį ne tik dalyvauja „Darom“ akcijoje, bet ir padeda burti kitus žmones akcijoje. Algimantas savanoriškoje veikloje jaučiasi aktyvus, reikalingas ir teikiantis palaikymą kitiems. Jei prireiktų jam pagalbos jis jaučiasi saugus kreiptis į kurią nors organizaciją.

Savanorė Lina, 30 metų. Prieš 4 metus universitetinės praktikos vieta pasirinko socialinį centrą ir paskui čia liko kaip savanorė. Iki šiol dukart per savaitę padeda ir kasdienėje centro veikloje ir dalį savo vasaros atostogų laiko praleidžia organizuodama ir vedama stovyklas centro vaikams iš nepasiturinčių šeimų. Savanoriška veiklai Linai reikšminga kaip vertybių išreiškimo galimybė ir asmeninių įsitikinimų atskleidimo būdas.

Apibendrinimas

Šie savanorystės principai atskleidžia, kiek daug sričių tiesiogiai ir netiesiogiai yra susijusios su savanoriška veikla ir kaip savanorystei daro ir gali daryti jos įtaką. Galima suprasti, kodėl kartais savanorišką veiklą, viena vertus, reikia saugoti, kad ja nepasinaudotų organizacijos, kita vertus, kad ji netaptų priemone atskirų asmenų neteisėtiems interesams tenkinti. Beje, remiantis principais galima suprasti, kas yra savanoriška veikla ir kaip su savanoryste turėtų elgtis įvairios galią turinčios institucijos.

Sąvokos

Savanorystės principai – teiginiai, perduodantys pagrindinę savanorystės idėją ir apibūdinantys savanoriškos veiklos taisyklės.

Pelno nesiekiantis sektorius – tai organizacijų vykdoma veikla, kuri nesiekia pelno jos steigėjams ar dalininkams, bet jose gali būti mokamas atitinkamas atlyginimas personalui už atliekamą darbą. Tokios organizacijos gali būti tiek nevyriausybinės, tiek ir valstybinės įsteigtos institucijos.

Užduotys

Pasirinkite kurį norite savanoriškos veiklos principą ir apibūdinkite jį bent dviem pavyzdžiais, kaip jo nesilaikant savanoriška veikla gali būti iškreipiama. Pabandykite įžvelgti, kada ir kur gali tykoti pavojai bei pagundos šių principų nesilaikyti.

Savitikros klausimai

- Kokius pagrindinius požymius atskleidžia Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatyme suformuluoti savanoriškos veiklos principai?
- Kodėl tarptautiniai savanoriškos veiklos principai net dviem principais aptaria savanorio santykius su apmokamu darbu?
- Kurie iš tarptautinių savanorystės principų nubrėžia ribą tarp savanoriškos veiklos ir destruktivos veiklos? Kodėl tai atskiriama?
- Kaip savarankiškos veiklos tarptautiniai principai siekia išsaugoti, kad kiekvienas asmuo dėl savanoriškos veiklos apsispręstų laisva valia, kurie principai su tuo susiję?

Literatūra

1. *Definitions and Principles of Volunteering*. Volunteering Australia Inc., Melbourne, 2005.
2. *Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymas*. 2011 m. Prieiga per internetą <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=402802&p_query=&p_tr2=>>.

DABARTINĖ SAVANORIŠKOS VEIKLOS SITUACIJA PASAULYJE

Savanoriška veikla pasaulyje gana plačiai išvystyta demokratinėse šalyse. Daugelyje šalių ne tik skaičiuojamas savanorių įnešamas bendras vidaus produktas, bet ir siūlomos idėjos, kaip savanorystę galėtų dar labiau skleistis ir kaip valstybės valdymas tai galėtų stiprinti. Gilinantis į šiandienę savanorystę pasaulyje ir Europoje norisi peržvelgti kelių šalių aktualijas bei Europoje kuriamus dokumentus.

JAV

Jungtinėse Amerikos Valstijose (JAV) savanorių gausėjo nuo 1989 iki 2006 m., bet vėliau šiek tiek ėmė mažėti – 2009 m. buvo 26,8 proc. ir 2010 m. jau siekė 26,3 proc. Bet savanoriškos veiklos valandų skaičius išliko toks pats – 8,1 mlrd. val. per abejus metus. Kadangi nevyriausybinių organizacijų (NVO) išgyvena nelengvą laikotarpį formuodamos savo biudžetus, tad savanorių pagalba jose yra ypač reikšminga. Nors savanorių šiek tiek sumažėjo, organizacijos dėjo daug pastangų, kad išlaikytų tęstinę savanorystę, organizuodamos įvairius mokymus ir kitus savanorių palaikymo būdus. Visa tai pasiteisino, ir nors savanorių skaičius šiek tiek sumažėjo, vis dėlto savanoriškai atliekamų darbų skaičius išliko toks pats. Nors savanoriškoje veikloje savanoriams palaikyti išleidiama nedaug lėšų, vis dėlto savanoriai 2008–2010 m. nuveikė daugybę darbų itin sudėtingose veiklose:

- pagalbos jaunimui srityje imdamiesi mentorystės, tutoriavimo ir jaunuolių mokymo veiklos savanoriškai dirbo 18,5 proc. savanorių;
- daugiau nei ketvirtadalis savanorių (26,5 proc.) dirbo pagalbos organizacijoms srityje, padėdami finansų paieškos veiklose ir įvairiose finansų paieškos akcijose;
- kiti savanoriai veikė maisto rinkimo, skirstymo ir dalijimo darbuose (23,5 proc.) arba pagelbėjo vairuodami transporto priemones (20,3 proc.).

Savanorišku darbu įdėtas indėlis – 173 mlrd. JAV dolerių.

Daugiausia JAV bendroji statistika rodo, kad savanoriaujama esant 35–50 metų amžiaus tarpsniui (32 proc.). Nors taip pat nemažai savanoriauja 16–19 metų jaunuolių (apie 25 proc.) ir taip pat 50–65 metų piliečių (apie 27 proc.).

Australija

Australijoje nuo 1995 iki 2006 m. savanorių gausėjo, kol galiausiai pasiekė 34 proc. visų Australijos gyventojų, o tai sudaro 5,2 mln. piliečių. Savanorystės pasiskirstymas tarp lyčių yra beveik tolygus ir tarp savanoriškai išdirbtų valandų taip pat. Iš viso savanoriškos veiklos valandų 2006 m. buvo suskaičiuota 713 mln. ir iš jų 346 mln. valandų atliko vyrai, o 367 mln. val. atliko moterys. Įdomus faktas tas, kad daugiausia tiek vyrų, tiek moterų savanorių yra turinčių nuo 30 iki 50 metų. Tuo tarpu daugiausia savanoriškos veiklos valandų priskiriama nuo 60 iki 80 metų savanoriams.

Australijoje vietiniais savanoriais tampa ne tik šiame krašte gimę asmenys, bet ir čia atvykę gyventi žmonės. Svarbu pabrėžti tai, kad Australijos savanoriškos veiklos politika orientuojasi į abi šias grupes ir padeda organizacijoms pasiruošti priimti į savanorišką veiklą ne tik anglų kalba (Australijos valstybine kalba) kalbančius piliečius, bet ir imigrantus, sunkiau kalbančius arba beveik nekalbančius angliškai. 84 proc. savanorių užsiima savanoriška veikla nevyriausybiniuose organizacijose (NVO) ir tik 14 proc. savanorių – valstybinėse organizacijose. Daugiausia savanoriai Australijoje renkasi vieną organizaciją savanoriškai veiklai, bet yra ir tokių, kurie vienu metu savanoriauja net trijose, tiesa, jų yra labai mažai.

Savanoriškos veiklos indėlis į šalies ekonomiką yra apskaičiuojamas apie 4,2 mlrd. Australijos dolerių per metus.

Didžioji Britanija

Savanoriška veikla Didžiojoje Britanijoje vertinama kaip svarus indėlis į socialinę, kultūrinę ir ekonominę plėtrą. Savanorystė Britanijoje suprantama ne tik kaip indėlis į visuomenę, bet ir kaip priemonė socialinei atskirčiai visuomenėje mažinti. Pavyzdžiui, 2009 m. buvo skirta 2 mln. Anglijos svarų trečiajam sektoriui (nevyriausybiniams organizacijoms) pilotiniam projektui įgyvendinti – įtraukiant į savanorystę negalią turinčių asmenų. Pagrindinis šio projekto tikslas – išplėsti neįgaliųjų žmonių savanorystę įvairiose organizacijose.

Savanoriška veikla yra taip pat siekiama padidinti jaunuolių, iškritusių iš mokymosi sistemos ir neturinčių darbo, aktyvumą. Įvairiais būdais stengiamasi pritraukti tokius jaunuolius į pozityvų užimtumą ir savanoriška veikla yra viena iš perspektyvių priemonių dirbant su tokiomis jaunuoliais. Nes savanoriškos veiklos procese yra ne tik užsiimama prasminga veikla, bet ir ugdomi įvairūs įgūdžiai.

2008 m. atliktas tyrimas parodė, jog Didžiojoje Britanijoje 39 proc. suaugusių piliečių bent kartą per mėnesį užsiima savanoriška veikla ir tai yra gana didelis procentas, palyginti su ankstesnių tyrimų duomenimis. 2007 m. buvo tirta, kiek savanoriauja vyrų ir kiek moterų, paaiškėjo, kad moterys yra aktyvesnės nei vyrai – savanoriauja 64 proc. visų moterų ir 54 proc. visų vyrų. Tyrimo duomenys taip pat parodė, kad didelis skaičius brandaus (35–44 metų – 64 proc.) ir vyresnio (55–64 – metų 64 proc.) amžiaus savanorių įsitraukia į vienkartinę arba trumpalaikę savanorišką veiklą. O ilgalaikės ir reguliarios savanoriškos veiklos imasi daugiau jaunuoliai (16–24 metų – 43 proc.) ir vyresnio amžiaus žmonės (55–64 metų – 42 proc.). Anglijoje, kaip ir Australijoje, savanoriai nėra tik vienos tautos asmenys, bet įvairių tautų. Tyrimai taip pat atskleidė, kad dažniausiai savanoriauja baltaodžiai ir juodaodžiai, tuo tarpu azijiečiai ir kitų tautų atstovai – perpus mažiau.

Didžiausi Anglijos piliečių įvardyti trukdžiai įsitraukti į savanorišką veiklą yra neturėjimas tam laiko, nuovargis dėl biurokratijos, baimė rizikuoti, nežinojimas, kaip ir kur pradėti savanorišką veiklą bei manymas, kad neturi reikiamos patirties ir gebėjimų. Todėl ieškoma būdų, kaip į savanorišką veiklą įtraukti daugiau vyresnio amžiaus žmonių ir jaunuolių, sudarant jiems reikiamas sąlygas savanoriškos veiklos startui. Ekonominis nuosmukis taip pat turi įtakos savanoriškai veiklai, kuri gali būti vertinama ir kaip iššūkis, ir kaip galimybė. Nes, viena vertus, NVO, kurios daugiausia pritraukia savanorių, išgyvena sunkų laikotarpį ir turi apriboti savo veiklas, taip pat ir darbo su savanoriais mastą, kita vertus, atsiranda nemažai žmonių, įsitraukiančių į savanorišką veiklą, siekdami išlaikyti darbo įgūdžius arba įgyti naujų darbo rinkai reikalingų įgūdžių ir taip padidina savanorių gretas.

Bet žvelgiant į savanoriškos veiklos perspektyvą šiandieniai iššūkiai matomi tokie – kuo labiau didinti savanorystės prieinamumą, ypač jaunuoliams ir vyresnio amžiaus žmonėms, taip pat ieškoti būdų, kaip plačiau pristatyti savanorystės naudą.

Didžiojoje Britanijoje savanoriškos veiklos indėlis į bendrą vidaus produktą 2009 m. siekia 7,4 mlrd. Anglijos svarų.

Danija

Danijoje savanoriškos veiklos indėlis į bendrąjį vidaus produktą sudaro 9,6 proc., arba 134,554 Danijos kronos.

Danijoje daugiausia savanoriauja asmenys, sulaukę 30–49 metų. Šio amžiaus asmenys savanoriška veikla užsiima įvairiausiose srityse. To negalima pasakyti apie jaunimą, nes jį prieš tai reikia aktyviai apmokyti, kompensuoti su tuo susijusias išlaidas. Vyresnio amžiaus žmonės dėl amžiaus ne į visas savanoriškas veiklas yra pajėgūs įsitraukti.

Savanorių teigimu, savanoriška veikla jiems svarbi, nes jaučiasi aktyviai dalyvaujantys socialiniame gyvenime ir gali bent kuo prisidėti prie pasaulio pokyčių. Kitas motyvuojantis savanoriškos veiklos aspektas yra priklausymas tam tikrai grupei / bendruomenei ir saviraiškos galimybė.

Iššūkiai, su kuriais šiandien susiduria savanoriška veikla – tai didelis savanorių poreikis ir iškylantis sunkumas atrenkant tam tikroms veikloms tinkamus savanorius. Organizacijos, ieškančios savanorių, su jais sieja didelius lūkesčius. Kai jų nepavyksta patenkinti, kyla įtampa, tenka pervertinti savanorių gebėjimus ir pajėgumą atlikti tam tikras užduotis.

Kitas aspektas, tai savanorių kompetencija ir mokymasis iš savanoriškos patirties. Viena vertus, tikimasi (ypač iš socialinio darbo savanorių), kad savanoriška veikla bus atliekama profesionaliai ir kompetentingai, kita vertus, kaip gali būti tokie aukšti reikalavimai tiems, kurie dirba nemokamai ir laisva valia tai apsisprendžia daryti. Kyla klausimas: ar nepakanka asmeniškai įsitraukiant į savanorišką veiklą tiesiog pagelbėti ten, kur yra būtina, be aukštos kompetencijos ir didelių reikalavimų savanoriui?

Kiti iššūkiai savanoriškai veiklai kyla, nes įvairios organizacijos kelia didesnius profesionalumo reikalavimus, todėl organizacijos daro atranką savanorių, pajėgiančių atitikti šiuos reikalavimus, ir arba atsako, arba apriboja savanorišką pagalbą savo viduje. Taip pat vis stiprėjantis individualistinis požiūris į visuomenę ir į save piliečių neskatina priimti bendrą atsakomybę ir dalyvauti bendruose reikaluose. Dėl to savanoriška veikla tampa vis mažiau patraukli jauniems žmonėms. Nors savanoriška veikla Danijoje kelia daugybę iššūkių, vis dėlto ji vis

labiau plėtojama, telkiamos jai skirtos lėšos, stiprinamos savanoriškoje veikloje dalyvaujančios organizacijos.

Vokietija

Vokietijoje išskirtinai nuo kitų Europos šalių savanoriškai veiklai apibūdinti vartojami net keturi terminai:

- *Ehrenamt* (garbės tarnyba) – šis terminas jau buvo vartojamas XIX a. ir apibūdino savanorį, veikiantį formaliose organizacijose. Tai garbės tarnyba, kurioje savanoris dirba tam tikrus nemokamus arba labai mažai apmokamus darbus. Bet šis terminas, kaip teigia mokslininkai, nepakankamai tiksliai apibūdina savanoriaujančių asmenį;
- *Freiwilligenarbeit* (savanoriškas darbas) – tai savanoriavimas arba savanoriškas darbas, atliekamas formaliose ir neformaliose organizacijose ir gali vykti įvairiausiose srityse – socialinėje, sporto, kultūros, poilsio ir kt. Ši sąvoka kaip tik ir atsirado, norint atskleisti savanoriškos veiklos įvairovę;
- *Buergerschaftliches engagement* (pilietinis angažavimasis) – šis terminas buvo įvestas tam, kad būtų galima apibrėžti visas, nemokamai atliekamas piliečių veiklas ;
- *Freiwilligendienste* (savanoriškos tarnybos) – ši savanoriškos veiklos forma Vokietijoje yra vykdoma jaunuolių, baigusių mokyklą ir metus laiko po mokyklos bei prieš studijas savanoriaujančių kokioje nors srityje – socialinėje, ekologinėje ir kt..

Patys piliečiai savanorišką veiklą dažniausiai (48 proc.) apibūdina terminu „savanoriškas darbas“ (*Freiwilligenarbeit*) ir „garbės tarnyba“ (*Ehrenamt*) (32 proc.). Tai rodo, kad nors ir gana daug terminų vartojama savanoriškai veiklai apibūdinti, bet yra tam tikri plačiausiai ir dažniausiai vartojami terminai, apibūdinantys savanorystės sampratą.

Vokietijoje savanorių gausėja, ypač tai matyti lyginant duomenis tarp tyrimų atliktų skirtingais metais. 1999 m. savanorių buvo 37 proc., 2004 m. – jau 42 proc. Labiausiai šis skaičius padidėjo savanorių per 60 metų įsitraukimo į savanorišką veiklą sąskaita. Svarbu pastebėti, kad vyrai savanoriai vis labiau įsitraukia į veiklas, kurios pradžioje buvo tendencingai suprastos kaip moterų savanorystės vietos – slaugymo, mokymo ir pan. sritys. Ir nors savanorių gausėja dėl vyresnio amžiaus

žmonių sutelktumo, vis dėlto didžiausias savanoriaujančių asmenų procentas išlieka tarp vidutinio amžiaus žmonių – 36–45 metų.

Daugiausia tarp savanoriaujančiųjų (46 proc.) yra aukštąjį išsilavinimą turinčių asmenų. Mažiausia (22 proc.) – tik vidurinį ar pagrindinį išsilavinimą turinčių asmenų.

Dažniausiai savanoriaujama – 1) sporto ir fizinio aktyvumo, 2) mokyklų ir slaugos mokyklų, 3) bažnyčios ar religinių organizacijų, 4) kultūros ir muzikos, 5) socialinėje ir kitose srityse.

Daugiausia savanorių yra savanoriaujančių kelis kartus per savaitę (23 proc.) ir kelis kartus per mėnesį (23 proc.), taip pat didelė dalis savanoriauja ir kartą per savaitę (21 proc.), t. y. ilgalaikiai savanoriai. Kitos savanorystės formos yra mažiau taikomos.

Savanoriai kaip pagrindinius savanorystės motyvus įvardija troškimą aktyviai dalyvauti besikeičiančioje visuomenėje (95 proc.), norą būti su kitais, užmegzti naujus socialinius santykius (95 proc.), atlikti būtinus darbus, nors tai daryti yra nedaug (84 proc.) ir dalyvauti politikoje (48 proc.).

Olandija

Olandijoje 2008 m. savanoriai sudaro 42 proc., arba 5,3 mln., gyventojų. Deja, palyginti su 2007 m., savanorių mažėja, nes tuomet jie sudarė net 44 proc. visų gyventojų. Moterų ir vyrų savanorystė yra panašaus masto, tik išsiskiria savanoriavimo sritimis – vyrai daugiau savanoriauja sporto, Bažnyčios ir pan. srityse, tuo tarpu moterys švietimo ir socialinės pagalbos srityse. Daugiausia savanoriaujančių asmenų turi nuo 30 iki 55 metų. Mažiausiai savanoriauja asmenų per 75 metų ir 25–35 metų. Tai aiškinama sveikatos sutrikimais senatvėje ir aktyviu įsitraukimu į darbo rinką (25–35 m.) baigus studijas bei siekiant sukurti stabilų gerovę. Įsitvirtinę apmokamo darbo srityje asmenys vėl imasi savanorystės ir tai daro gana aktyviai. Tyrinėjant, kaip išsilavinimas Olandijoje veikia savanoriavimą, paaiškėjo, kad kuo aukštesnį išsilavinimą įgyja asmenys, tuo didesnis procentas šių asmenų grupėje savanoriauja. Galima palyginti – savanorių, turinčių pagrindinį išsilavinimą, yra 23,8 proc., tuo tarpu aukštąjį išsilavinimą turinčių savanorių – 53,9 proc. Olandijoje susiduriama su pagrindiniu iššūkiu, kad savanoriai gali vis mažiau laiko skirti savanoriškai veiklai. Tai susiję su vis didesniu tempu apmokamuose darbuose ar su darbų įvairove, kuriai tenka skirti daug laiko. Ir nors savanorių skaičius išlieka beveik stabi-

lus, vis dėlto organizacijos stokoja savanorių pagalbos dėl jų skiriamo laiko sumažėjimo. Tam buvo imtasi nacionaliniu lygmeniu įgyvendinti projektus, kuriuose organizacijos skatinamos ir apmokomos, kaip dirbti su trumpalaikės savanorystės projektais ir kaip ilgalaikę savanorišką veiklą pakeisti trumpalaike. Taip pat nemažas iššūkis yra jaunuolių savanorystės susilpnėjimas, nes didžioji dalis jaunuolių (18–25 metų) dirba savaitgaliais ir laisvu nuo mokslo metu, o tai juos atitraukia nuo savanoriškos veiklos. Taip pat vertybiškai vis svarbiau yra finansinis užtikrintumas ir laisvalaikio linksmybės nei išitraukimas į organizacijų siūlomas veiklas. Kita vertus, jaunuoliai mielai norėtų pagelbėti neformaliai ir tai daro, jei tam nereikia pernelyg didelės atsakomybės ir nėra siejama su pareiga. Tačiau organizacijos, pritraukiančios jaunuolius į savanorišką veiklą, dažnai nesudaro jų motyvaciją atliepančių sąlygų ir dėl to jauni žmonės renkasi ne savanorystę, bet ką nors kita. Taip pat ir veiklos, siūlomos jauniems žmonėms, dažnai neatitinka jų šiandienio intereso ir patirties. Bet Jaunimo taryba organizacijoms teikia paramą, kad būtų galima daugiau jaunuolių įtraukti į savanorystę.

Savanorystė Olandijoje įgauna stiprų pripažinimą vyriausybinio lygmeniu, o tai užtikrina palaikymą ir reikalingą paramą savanoriams, su jais dirbančioms organizacijoms. Su tuo susijęs savanoriškos veiklos kompensavimo padidinimas, todėl nevyriausybinių organizacijos skatinamos aktyviau dirbti su savanoriais. Taip pat ir savanoriai gali skirti daugiau laiko bei atidumo darbui. Taip pat svarbus sprendimas, kad piliečiams, susijusiems su vadinamosiomis „gerosiomis iniciatyvomis“, yra sumažinami mokesčiai, o gerosios iniciatyvos dažniausiai ir yra savanoriška veikla nevyriausybinese organizacijose. Tai taip pat skatina didesnę savanoriškos veiklos populiarumą.

Lenkija

Lenkijoje 2007 m. savanoriavo 18,3 proc. visų suaugusių gyventojų. Ir šis procentas yra gana aukštas, palyginti su 2001 m., nes tuomet savanoriaujančių gyventojų buvo viso labo tik 10 proc.

Vyrų ir moterų savanorystė Lenkijoje yra tolygi. Nors labiausiai įsitraukę į savanorišką veiklą yra jaunuoliai iki 25 metų. Tikėtina, kad tai gali būti susiję su jaunų žmonių poreikiu įgyti reikiamos patirties tolesnei profesinei veiklai. Bet po truputį ryškėja ir kita savanoriaujančių asmenų amžiaus grupė – tai 26–35 metų asmenys.

Didžiausias iššūkis savanorystei Lenkijoje yra nepakankamas nevyriausybinių organizacijų finansavimas, ribojantis organizacijų veiklą su savanoriais. Dėl to organizacijos nepajėgios pritraukti savanorių tiek, kiek būtina, nes nėra pakankamai jėgų darbuotojams dirbti su savanoriais. Kita vertus, veiklos tampa fragmentiškos ir savanorių įsitraukimas į jas gali būti nutraukiamas dėl to, kad nėra sąlygų toliau tęsti numatytą veiklą. Taip pat įvardijamas ir piliečių nenoras savanoriauti ir to priežastys – rūpestis savo šeima bei neturėjimas laiko savanorystei arba tai, kad savanoriauti jų niekas nekvieta.

Ir daugiausia savanoriškos veiklos plėtros galimybių yra siejama su vis populiarėjančia jaunimo savanoryste.

Pavyzdys

Anglijoje veikia maždaug 324 savanorystės centrai, kurie sieja potencialius savanorius su savanoriškos veiklos organizacijomis; apibendrina savanoriškos veiklos indėlį visuomenei; palaiko ryšius su valdžia ir verslu siekdami sudaryti palankias sąlygas savanoriškos veiklos paramai ir palaikymui.

Danijoje veikia 55 vietos savanorių centrai, kurie skatina visuomenės narius įsitraukti į savanorystę ir padeda įvairaus pobūdžio organizacijoms užtikrinti geras sąlygas savanoriškai veiklai.

Apibendrinimas

Viso pasaulio savanorystės situaciją apibendrinti yra gana sudėtinga dėl masto, įvairovės ir greitos kaitos. Tad apibendrinant norisi pristatyti Europos Sąjungos esančių šalių situaciją ir išryškėjančias tendencijas.

ES esančių šalių situacija džiugina tuo, kad savanorystė daugelyje šalių auga ar išlieka stabili ir tiek piliečių, tiek ir valdžios atstovų akiratyje tampa svarbia tema bei visuomenės dalimi. Tačiau išryškėja neatitikimas tarp to, ką savanoriai gali pasiūlyti savanoriškai veiklai, ir to, kam kviečiami savanoriai ir kokius darbus atlikti jie yra labiausiai reikalingi. Tai parodo, kad savanorių telkimas jau nebėra didžioji tema, bet vis aktualiau tampa savanoriškos veiklos tinkamumas pagal savanorių kompetenciją.

Kitas iššūkis daugeliui šalių – tai tendencingas savanorių atsitraukimas iš ilgalaikės savanoriškos veiklos ir iš atsakingų darbų. Organizacijoms reikia orientuotis į veiklos keitimą ir pritaikymą trumpalaikiai savanorystei bei kitokius savanorių palaikymo būdus tam, kad kai kuriose srityse būtų pakankamai ilgalaikių savanorių.

Europos savanorių centro tyrimo duomenimis, esama tam tikrų, su savanoryste susijusių nuostatų, pvz., Rytų Europoje tebevyrauja supratimas, kad savanoriška veikla – tai privalomas visuomeninis darbas, koks buvo atliekamas esant komunistiniam režimui. Tokia nuostata dažniausiai būdinga vyresnio amžiaus žmonėms, nors po truputį kinta plečiantis ir populiarėjant jaunų žmonių savanorystei. Kai kuriose postkomunistinio režimo šalyse gaji nuostata, kad savanoriška veikla nereikalinga, nes kur kas geriau bet kokią darbą atlieka valstybinės institucijos ir jos tai turi atlikti. Be abejo, tokios nuostatos turi kisti ir tam padeda savanorystės viešinimas visoje visuomenėje, o ne tik su tuo susijusiose grupėse. Portugalijoje daugelis žmonių nesiima savanoriauti, nes savanorystė tradiciškai buvo siejama su religinėmis organizacijomis, užsiimančiomis labdara, tuo tarpu religingų piliečių yra kur kas mažiau nei anksčiau. Pastaruoju metu keičiantis savanoriškos veiklos sritims į socialinę, kultūrinę, sportinę ir kt. pamažu ima kisti ir ši nuostata, bet vis dėlto savanoriaujančių asmenų skaičius Portugalijoje yra mažiausias.

Žvelgiant į savanorystės perspektyvas matomos tokios galimybės:

- savanorystė labai priklauso nuo ekonominės ir politinės situacijos, trečiojo (nevyriausybinių organizacijų) sektoriaus stiprumo ir savanorystės kultūros pripažinimo darbo rinkoje. Tam yra reikalingas politinis pripažinimas ir savanorystės prieinamumo didinimas įvairiose srityse; kadangi daugeliu atveju savanorystė susiduria su sunkumais dėl nepakankamo savanoriškos veiklos koordinavimo ir darbuotojų pajėgumo dirbti su savanoriais, todėl savanorystės stiprinimo procese būtina skirti pakankamai dėmesio dirbančioms su savanoriais organizacijoms. Tam reikalingas atitinkamas finansavimas ir apmokamų darbuotojų numatymas dirbti su savanoriais. Organizacijos tose šalyse, kuriose skiriama lėšų savanoriams koordinuoti, apmokyti, konsultuoti ir kt., pritraukia ne tik daug savanorių, bet keičia savanoriškos veiklos įvaizdį visuomenėje – ji tampa patraukli.

Sąvokos

Bendrasis vidaus produktas reiškia galutinio produkto, t. y. visų galutinių prekių ir paslaugų, pagaminto naudojant šalyje esančius gamybos veiksnius, piniginę vertę. Kai kurie iš šių veiksnių, pavyzdžiui, kapitalas, gali priklausyti ir užsienio verslo įmonėms. Pagal nacionali-

nių sąskaitų sistemą, kurios metodika taikoma ir Lietuvos bendrajam vidaus produktui skaičiuoti, į ją įskaičiuojama visų galutinių prekių ir paslaugų, sukurtų šalyje per metus, rinkos vertė.

Užduotys

Palygindami skirtingų šalių duomenis nurodykite savanorystės tendencijas Europoje, kurios išryškėja per įvairius procentinius pasiskirstymus, kelerių metų savanorystės raidą ir iššūkius savanorystei. Įvardykite bent penkias pagrindines įžvalgas.

Savitikros klausimai

- Kuriose šalyse yra daugiausia savanorių, priskiriamų vidutinio ir vyresnio amžiaus žmonių kategorijai, ir kuriose – jaunimui? Kodėl ir kas bendra tarp šių šalių?
- Kuriose šalyse savanorių gausėja, kuriose mažėja arba išlieka tiek pat? Kokie veiksniai tai daro įtaką?
- Kokie savanorystei keliama iššūkiai Vakarų Europos ir JAV bei Australijos šalyse ir kokie iššūkiai buvusiose komunistinio režimo šalyse?
- Kokios matomos Europos Sąjungos šalyse savanoriškos veiklos tendencijos ir kokius iššūkius jos kelia?

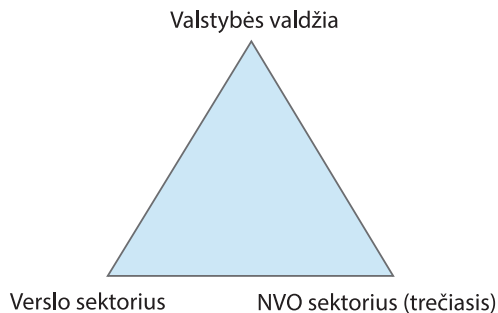
Literatūra

1. *Study on Volunteering in the European Union Country Report Germany*. 2011.
2. *Study on Volunteering in the European Union Country Report Danamrk*. 2011.
3. *Study on Volunteering in the European Union Country Report Lithuania*. 2011.
4. *Study on Volunteering in the European Union Country Report Netherlands*. 2011.
5. *Study on Volunteering in the European Union Country Report Poland*. 2011.
6. *Study on Volunteering in the European Union Country Report United Kingdom*. 2011.
7. *Volunteering in America. Research Highlights. The Corporation for National and Community Service (CNCS), 2011.*
8. *Volunteering in Australia, Changing patterns in voluntary work*. Australian government, departament of families, housing, community services indigenous affairs, Commonwealth of Australia, 2008.

DABARTINĖ SAVANORIŠKOS VEIKLOS SITUACIJA LIETUVOJE

2001 m. įžvalgomis Lietuvoje savanoriškos veiklos situaciją būtų galima apibūdinti kaip augančią viename iš trijų valstybės sektorių. Valstybė yra skirstoma į tris labai plačius veiklos sektorius:

- laisvosios rinkos sektorių, kurios atstovai yra verslas ir verslininkai;
- demokratiškai išrinktos valdžios sektorių, kurios atstovai yra parlamentariai ir vykdomosios valdžios institucijų bei įstaigų darbuotojai;
- piliečių kuriamos institucijos, kurios nesieja savo veiklos su pelno siekimu ir dažniausiai veikia nevyriausybinę organizacijų principu (NVO).

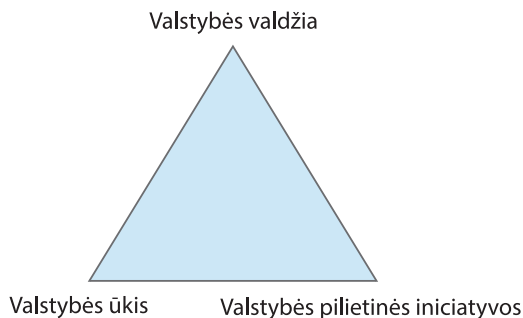


NVO sektorius, kaip ir valdžios bei verslo sektorius, turi savo specifiką. Jų pagrindiniai principai yra telkti piliečius, skatinant prisiminti atsakomybę už savo artimiausios aplinkos ir platesnės visuomenės reikalus; spręsti visuomenės problemas ir teikti paslaugas mažesnėmis sąnaudomis nei valdžios institucijos ir atstovauti narių ar visuomenės grupių interesams, darant įtaką valdžios sprendimams.

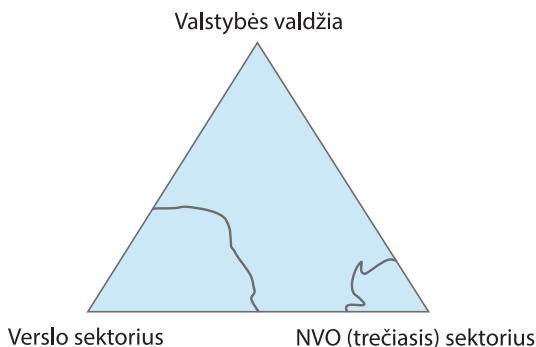
Dažniausiai moderniose valstybėse šie trikampiai sąveikauja tarpusavyje bendradarbiaudami ir siekia išlaikyti tiek įtampą, tiek tarpusavio sąveiką tarp visų trijų kampų. Tuo tarpu Lietuvoje mes turime šiek tiek kitokią situaciją, kuriai stiprią įtaką daro tam tikri veiksniai.

1. Lietuvos demokratija kūrėsi po sovietinio laikotarpio, kuriame vienareikšmiškai vyravo valstybės valdžios sektorius – visas viešasis gyvenimas buvo reglamentuojamas tiek piliečių, tiek verslo atžvilgiu.

2. Trečiasis sektorius, arba NVO, buvo suprantamas kaip valstybės veiklos ir galių praplėtimas. Visos organizacijos, veikiančios įvairiausiose srityse, siekė ugdyti sovietinį pilietį ir šias organizacijas steigė, jų veiklą kontroliavo ir rėmė sovietinė valdžia.



Buvo reikalingas kartu su Lietuvos respublikos demokratijos pradžia valdymo decentralizavimas, dalijantis atsakomybę su piliečiais už bendruosius reikalus. Tačiau perėjus iš komunistinio valdymo į demokratinį paaiškėjo, kad su naująja demokratine valdžia viešasis administravimas taip greitai nepasikeitė ir socialinė įtampa išliko labai stipri. Todėl ir NVO (trečiasis) sektorius, siekiant parodyti veiklos ir įtakos stiprumą bendraujant su valdžios ir verslo sektoriais, yra kur kas silpnesnis.



Tam, kad trečiasis sektorius vis labiau stiprėtų ir lygiaverčiai dalyvautų valstybės gyvenime, reikalingos ne tik nuolatinės trečiojo sekto-

riaus atstovų pastangos, bet ir valdžios bei verslo sektorių palaikymas ir atitinkamų nuostatų turėjimas trečiojo sektoriaus atžvilgiu. Be to, tam reikalinga infrastruktūra, kuri lygiaverčiai užtikrintų NVO dalyvavimą.

Kodėl tai svarbu gilinantis į savanorišką veiklą? Mat savanoriška veikla kyla ir labiausiai plėtojama būtent NVO sektoriuje, t. y. toje valstybės dalyje, kurioje svarbi piliečių iniciatyva ir kuri yra pagrindinis veiklos pagrindas. Sektoriai gali būti skirstomi pagal kriterijus, kurie labai gerai atspindi tiek savanoriškos veiklos vietą, tiek sąveikos galimybes su kitais sektoriais:

Sektorius → Kriterijai ↓	Gyvenamoji aplinka	Verslo sektorius	Valdžios sektorius	Pilietinis sektorius
Pagrindinis veikimo principas	Solidarumas	Konkurencija	Hierarchija	Savanoriškumas
Dominuojantys veikėjai	Šeimos, kaimynai, bendrijos	Verslo įmonės, politinės partijos	Biurokratinės, valstybinės įstaigos	Nevyriausybinių organizacijos
Veikimo prielaida	Priskyrimas	Perkamoji galia	Teisinė bazė	Prisiimta atsakomybė
Sprendimai priimami remiantis	Bendru sutarimu	Paklausa ir pasiūla	Valdžios teisėtumu	Diskusija
Mainų pagrindas	Pagarba	Pinigai, balsai	Priverstinė tvarka	Argumentai
Teigiami išoriniai bruožai	Tarpusavio bendravimas, bendruomeninis tapatumas	Gerovė, atskaitomybė	Saugumas, teisingumas	Socialinis turtas, viešas pozicijos reiškimas
Savanoriškos veiklos vykdymo galimybės	Spontaniška savanorystė	Negali būti vykdoma	Galimos įvairios savanorystės formos	Suteikiamos paskatos savanoriškai veiklai ir galimos įvairios jos formos

Šios įžvalgos paaiškina savanoriškos veiklos raidą po 1990 m. Lietuvoje ir pagrindžia jos plėtojimosi vietą dabar.

Savanoriškos veiklos Lietuvoje tyrimai parodo, kaip keičiasi visuomenės piliečių įsitraukimas ir požiūris į savanorišką veiklą.

2000 m. atliktas NVO situacijos tyrimas parodė, kad tik trečdalis visų NVO sukuria bent vieną darbo vietą, tai reiškia, kad veikla vykdoma daugiausia padedant savanoriams. Savanorių skaičius tuometėje Lietuvoje turėtų būti labai didelis, bet 2002 m. tyrimas atskleidė, jog 47,7 proc. Lietuvos gyventojų mano, kad į savanorišką veiklą yra žiūrima nepalankiai, tai reiškia, kad toks procentas žmonių visų pirma patys savanoriškos veiklos atžvilgiu nepalankiai nusiteikę. Bandant išsiaiškinti, dėl ko nesavaniaujama, tyrimas parodė šiuos duomenis – 46,5 proc. teigė, kad niekas nepasiūlė, 20,3 proc. neturi tam laiko, 16,8 proc. negali sau leisti dirbti be atlyginimo, 14,2 proc. nurodė, kad tai neįdomu ir 12,4 proc. nemato prasmės. Ką tai sako – pasirodo, jos vis dėlto yra ryški sąsaja tarp NVO stiprumo ir aktyvumo viešajame gyvenime ir savanorystės galimybių pristatymo visuomenei. Nes jei NVO neturi pakankamai darbuotojų, nėra pajėgų ir skleisti savanoriškos veiklos idėjos, dėl to beveik pusė nesavaniaujančių asmenų ir nesiima savanoriškos veiklos.

Po beveik 10 metų padėtis Lietuvoje savanorystės atžvilgiu yra pakitusi, tai rodo 2010 m. atliktas tyrimas, kurio tikslas ištirti gyventojų požiūrį į savanorystę. Duomenys rodo, kad savanorystė pirmiausia siejama su veikla teikiant pagalbą labiausiai pažeidžiamoms grupėms, antroje vietoje – su aplinkos apsauga bei gyvūnų globa ir trečioje vietoje su bendruomenių, kultūrine ir sporto veikla. Taip pat kinta įsitraukusių piliečių į savanorišką veiklą procentas – šio tyrimo duomenimis, į nuolatinę savanorišką veiklą yra įsitraukęs kas trečias Lietuvos pilietis ir yra dalis respondentų, kurie dalyvauja savanoriškoje veikloje atsitiktinai ir nereguliariai. Taip pat šio tyrimo duomenimis, požiūris į savanorišką veiklą atskleistas kaip itin pozityvus ne tik dabartinės situacijos bet ir perspektyviniu, savo vaikų atžvilgiu – 95 proc. visų respondentų atsakė, jog norėtų, kad jų vaikai bent kartą savanoriautų ir 94 proc. teigė manantys, jog savanorystė yra labai gerbtina veikla, kuri duoda daug naudos visuomenei.

2011-ieji Europos Komisijos buvo paskelbti savanorystės metais ir tai suteikė galimybę dar kartą peržvelgti savanoriškos veiklos situaciją Lietuvoje. Vasario mėn. atliktas tyrimas parodė, kad savanorystė žinoma

78 proc. gyventojų, bet taip ir 78 proc. gyventojų mano, kad savanoriška veikla nėra žinoma Lietuvoje. Į klausimą, kokiose srityse savanoriška veikla labiausiai reikalinga, respondentų nuomonės pasiskirstė taip:

- 70 proc. slaugymui;
- 53 proc. teikiant socialinę psichologinę pagalbą;
- 51 proc. teikiant pagalbą stichinių nelaimių atvejais;
- 46 proc. saugant ir tvarkant aplinką;
- 23 proc. padedant rengti kultūros, sporto ir laisvalaikio renginius;
- 14 proc. vykdant švietimo veiklą.

Palyginti su prieš metus atliktu tyrimu, padėtis išlieka panaši – savanorystė pirmiausia siejama su socialine pagalba žmonėms ir galiausiai su aplinka bei įvairiais renginiais. Įdomu tai, kad švietimo veikla vis dėl to atrodo mažiausiai prieinama savanoriškai veiklai.

Iš visų apklaustųjų trečdalis (34 proc.) patvirtino dalyvaujantys savanoriškoje veikloje ir tokia pati dalis teigė nedalyvaujantys ir neketinantys dalyvauti. Nors ir mažiau, vis dėlto išlieka nemenka dalis piliečių (23 proc.), nedalyvaujančių, bet norinčių dalyvauti savanoriškoje veikloje. Nedalyvavimo savanoriškoje veikloje priežastys jų buvo nurodomos tokios:

- niekas nepasiūlė (34 proc.);
- per senas, silpna sveikata (30 proc.);
- neturiu laiko (20 proc.);
- nemanau, kad galiu būti kuo nors naudingas (12 proc.).

Palyginti su savanoryste kitoje šalyse, Lietuvoje savanoriavimo procentas jau arti bendro Vakarų Europos šalių standarto, bet intriguoja tai, kad yra vis dar nemažas procentas asmenų, kurie neužsiima savanoriška veikla, bet mielai ją užsiimtų, jei gautų pakankamai informacijos apie savanoriavimo galimybes, būtų pakviesti ar daugiau žinotų, kaip jie galėtų savano-

Pavyzdys

Lietuvoje šiuo metu yra keletas internetinių portalų, skleidžiančių savanoriškos veiklos idėją ir suteikiančių galimybę organizacijoms paskelbti apie savo poreikį savanoriams, taip pat savanoriams paskelbti apie save, kad juos surastų organizacijos. Keletas pavyzdžių, kuriuos galite išbandyti:

- <http://savanoriaujam.lt>;
- <http://www.buk-savanoriu.lt>;
- <http://savanoriai.org>;
- <http://www.cv.lt/savanoryste>
- <http://kulturossavanoriai.lt>
- <http://www.sportosavanoriai.lt>.

riška veikla būti naudingi. Tai rodo, kad Lietuvoje informacijos ir atvirumo savanoriškai veiklai visuomenėje yra pakankamai. Tolesnė sritis, kurią reikia plėtoti ir stiprinti, yra nevyriausybinių organizacijos, kaip savanoriškos veiklos pamatai. Joms stiprėjant ir vis labiau atsiveriant visuomenės poreikiams stiprės ir savanoriška veikla, įgaus kryptingumą (dalis jau matoma ir dabar).

Apibendrinimas

Lietuvoje savanoriškos veiklos samprata kito nuo krašto apsaugos savanorio iki įvairialypę veiklą atliekančio savanorio. Tai patvirtina įžvalgas, kad savanoriška veikla yra būdas piliečiams atliepti labiausiai pagalbos reikalingas sritis visuomenėje: atgavus nepriklausomybę buvo svarbus savanoriškai veiklai formuluojamas uždavinys – ginti kraštą. Šiandienėje Lietuvos visuomenėje savanoriai kviečiami prisidėti prie socialinių problemų sprendimo, aplinkos saugojimo ir laisvalaikio užimtumo. Kur savanoriai labiausiai reikalingi, taip ir suprantama savanoriška veikla. Paminėtina, kad Lietuvoje savanorystė jau pasiekė Vakarų Europos standartus – trečdalis savanoriaujančių piliečių šalyje yra tikrai geras rodiklis. Tik kyla klausimas: ar savanoriška veikla nėra būdas pakeisti apmokamus darbuotojus, nes jų itin trūksta nevyriausybinių organizacijose?

Taip pat būtina gilinti savanoriškos veiklos tyrimus Lietuvoje ir tolesnes apklausas orientuoti ne į bendrus savanorystės skaičius, bet tirti diferencijuotą savanorišką veiklą, t. y. kreipti dėmesį į savanoriškos veiklos pobūdį, ilgalaikį ar trumpalaikį piliečių įsitraukimą į savanorišką veiklą ir pan.

Sąvokos

Verslo sektorius – laisvosios rinkos, kurios atstovai yra verslas ir verslininkai, sektorius.

Valdžios sektorius – demokratiškai išrinktos valdžios sektorius, kurios atstovai yra parlamentariai ir vykdomosios valdžios institucijų bei įstaigų darbuotojai.

NVO (trečiasis) sektorius – piliečių kuriamos institucijos, kurios nesieja savo veiklos su pelno siekimu ir dažniausiai veikia nevyriausybinių organizacijų principu (NVO).

Užduotys

1. Įsigilinkite į tyrimus, atliktus Lietuvoje, pristatančius savanoriškos veiklos situaciją skirtingu laikotarpiu, ir įvardykite, kaip kito savanorystės vieta visuomenėje bei piliečių požiūris į ją. Pagal vyraujančias tendencijas pamąstykite apie perspektyvas, kaip savanoriška veikla keisis ateityje, kad ir per artimiausius 5 metus.
2. Pagal paskutinius tyrimų duomenis apibūdinkite tipiško savanorio Lietuvoje paveikslą, įvardydami – kokio jis amžiaus, išsilavinimo, šeiminės, geografinės ir socialinės padėties.

Savitikros klausimai

- Kokiam sektoriuje yra stipriausia savanoriška veikla ir kodėl?
- Kaip NVO sektoriaus stiprinimas gali plėsti savanoriškos veiklos reiškinį šalyje?
- Kokie sektoriai ir kokiais kriterijais remiasi? Kodėl NVO sektorius siejamas su pilietiniu sektoriumi?

Literatūra

1. Decker, P. *Voluntary associations, volunteering and the ideals of civil society*. Tilburg, 2009. Prieiga per internetą <http://www.grupcies.com/boletin/images/stories/PDFBoletin/ArticuloI_Edic_59.pdf>.
2. *Europoje vyraujančių savanorystės modelių analizė*. Tyrimo ataskaita. Nevyriausybinų organizacijų informacijos ir paramos centras ir Vilmorus. Vilnius, 2011.
3. Kučikas, A. *Didieji lūkesčiai. Savivaldybių ir nevyriausybinų organizacijų partnerystė*. NIPC leidinys, 2001 Vilnius..

MOTYVACIJA SAVANORYSTĖJE

Savanoriškos veiklos motyvacija yra aiškinama socialinėmis teorijomis, nes tokios veiklos atlikimas suprantamas kaip altruistinis veiksmas ir jį bandoma pagrįsti tam tikru būdu veikiančiomis visuomeninio elgesio sampratomis.

Socialinių mainų teorija – altruistinis elgesys, suprantamas kaip siekis asmeninės naudos ir asmeninio pranašumo kitų žmonių atžvilgiu. Ši teorija grindžia žmogaus elgesį socialiniais ekonominiais mainais, nes žmonės keičiasi ne tik daiktais ar pinigais, bet taip pat ir socialinėmis prekėmis. Būtent teikiant pagalbą kitam, mainais yra gaunamas socialinis atlygis – pritarimas, prestižas, pagarba, orumas, socialinis pripažinimas ir kt. Remiantis šia teorija teigiama, kad žmogus padeda kitam tikėdamasis sulaukti pagalbos ateityje, keldamas savo vertę kitų ir savo paties atžvilgiu, siekdamas sumažinti blogą savijautą ar kaltės jausmą. Bet ši teorija taip pat aprėpia supratimą, kad žmogus gali padėti kitam ir ne savanaudiškai, bet šios srities netyrinėja.

Socialinių normų teorija altruistinį elgesį aiškina kaip rezultatą tarpusavio sąveikos, kai mes įsipareigojame teikti pagalbą tiems žmonėms, kurie mums yra padėję praeityje. Giliau remiantis šia teorija, išryškėja, kad siekis padėti kyla ne tik tiems asmenims, kurie jau yra padėję, bet ir tiems, kurie negali atsakyti tuo pačiu. Ypač jei pagalbos stokojantis žmogus nėra kaltas dėl susiklosčiusios situacijos, kurioje jam ši pagalba reikalinga. Šios teorijos pagrindu vyrauja supratimas, kad visuomenėje žmogus už pagalbos suteikimą yra skatinamas, o už nesuteikimą yra baudžiamas. Taip altruistinis elgesys ilgainiui yra vis labiau skatinamas.

Bet iki galo nei viena, nei kita teorija neatskleidžia motyvacijos įvairovės savanoriavimo procese. O savanorių motyvacija kaip tik ir yra sritis, kuri gali padėti savanorius telkiančioms organizacijoms suprasti, kaip galima tinkamai organizuoti savanoriškus darbus ir deramai „atsilyginti“ už jų atlikimą. Tai taip pat nubrėžia kryptis, kaip geriausia dirbti su savanoriais, kad jie jaustųsi įvertinti ir net atsisveikindami su savanoriška veikla organizacijoje pozityviai vertintų savanorystę.

Yra atlikta įvairių savanorystės motyvacijos tyrimų ir bandoma juos suskirstyti į bendresnes grupes. Šioje, kaip ir bet kurioje kitoje,

tyrinėjimų srityje skaidymas, grupavimas, bendrų kriterijų ieškojimas yra reikalingas tam, kad būtų galima geriau suprasti reiškinį ir aiškiau pamatyti jo veikimo priežastis. Toliau pristatome keletą skirtingų savanorių motyvacijos skaidymo būdų. Norint jais remiantis analizuoti vienokią ar kitokią veiklą, svarbu pasirinkti vieną iš jų skirstymo būdų ir juo remiantis bandyti įvardyti savanoriškos veiklos motyvus.

Skirstymas į *vidinę* ir *išorinę* motyvacijas:

Vidinė motyvacija – tai impulsas naudoti savo gebėjimus neatsižvelgiant į išorines pagalbas. Gyvenimo patirtis daro įtaką, kaip visa tai panaudoti ir išdėstyti. Vidinė motyvacija ragina asmenį ieškoti ir visais būdais siekti naujų sugebėjimų. Jei asmuo savo veiklos rezultatais yra patenkintas, jis toliau ieško pasitenkinimo ir savo kompetencijos įrodymų. Kiekvienas žmogus kažką laiko svarbiu ir norėdamas tą dalyką pasiekti nukreipia į jį savo veiksmus. Elgesys, kuris remiasi vidine motyvacija, mažiau priklauso nuo išorinių situacijos aplinkybių. Ji labiau susijusi su vertybių sistema ir asmenybės bruožais.

Išorinė motyvacija – veiklos atlikimas siekiant išvengti nemalonių pasekmių ar gauti materialinės naudos. Išorinė motyvacija yra linkusi mažinti vidinę motyvaciją. Žmogus patiria motyvuojantį veiksnį iš vidinės ar išorinės aplinkos, kad būtų aktyvus. Išorinė ir vidinė motyvacija gali veikti tuo pačiu metu.

Skirstymas į *tiesioginius* ir *netiesioginius* motyvus:

Tiesioginiai – tai tokie motyvai, kuriems veikiant individas pasitenkina pačiu darbo procesu ir jo rezultatais.

Netiesioginiai – tai tokie motyvai, kuriems veikiant individą skatina dirbti ne pats darbas ar jo rezultatai, o pašaliniai dalykai: darbo užmokestis, pripažinimas, padėtis visuomenėje ir pan.

Tiesioginiai ar netiesioginiai motyvai veikia ir žmogaus elgesį taip, kad tiesioginių motyvų vedamas asmuo motyvuotas jau pačia veikla, tuo tarpu netiesioginių motyvų skatinamas asmuo veikloje džiaugsmo nepatiria.

Savanoriškoje veikloje gali būti vienokių ir kitokių motyvų, bet akivaizdu tai, kad tiesioginiai motyvai vyrauja, nes savanorio neveikia pagrindinis iš tiesioginių motyvų – finansinis atlygis.

10 savanorių motyvų, tiesiogiai siejamų su savanoryste, grupių:

1. *Vertybiniai motyvai.* Savanorių motyvuoja tikėjimas, kad svarbu padėti kitam ir savanorystė suteikia galimybę gyventi vadovaujantis savo vertybėmis ir tikėjimu. Asmeniui svarbi pati galimybė teikti pagalbą.
2. *Pripažinimo motyvai.* Savanoriui svarbu jaustis pripažintu organizacijoje ir jį motyvuoja jo veiklos pripažinimas ir įvertinimas.
3. *Socialinės sąveikos motyvai.* Savanoris organizacijos veikloje dalyvauja dėl to, kad kartu gali kurti socialinius tinklus ir bendrauti su kitais žmonėmis. Savanoriui svarbu susipažinti ir susidraugauti su naujais žmonėmis.
4. *Mainų motyvai.* Ši motyvacija pagrįsta tikėjimu, kad duodant kažką gero, gaunama ir gero sau. Šie savanoriai tiki bendrąja gėrio idėja ir puoselėja lūkestį, kad jo geri darbai grįš bumerangu į jo gyvenimą.
5. *Reaktyvumo motyvai.* Tai motyvai, kylantys iš savanorio išgyvenimų ir noro spręsti savo paties sunkumus.
6. *Savigarbos motyvai.* Savanoriška veikla naudojama kaip galimybė sustiprinti asmeninio orumo jausmą ir tampa būdu jaustis vertingu žmogumi.
7. *Socialiniai motyvai.* Savanoris neatlygintinos veiklos galimybę pasirenka, siekdamas išpildyti svarbių jo gyvenime žmonių (šeimos ar draugų) lūkesčius arba sekdamas jų pavyzdžiu.
8. *Karjeros motyvai.* Savanorių motyvuoja galima įgyti patirtis ir įgūdžiai, kurie ateityje gali būti reikalingi savanorio profesijai arba apmokamam darbui. Tokie savanoriai siekia įgyti vertingos darbui patirties ir užmegzti ateities karjerai reikalingus ryšius.
9. *Supratimo motyvai.* Šių motyvų vedamas savanoris į neatlygintiną veiklą įsitraukia siekdamas geriau suprasti pats save, įgyti naujų žinių apie tai, kaip gyventi ir veikti visuomenėje.
10. *Gynybos motyvai.* Remiantis šiais motyvais savanoriška veikla tampa būdu pabėgti nuo savo paties neigiamų jausmų ar išgyvenimų.

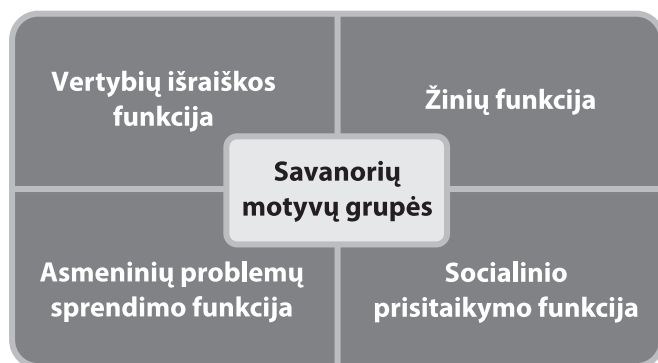
Žmogaus poreikiai, kurie gali būti suprantami ir kaip motyvai:

- *paramos poreikiai*. Jie siejami su saugumo jausmu, darbo sąlygomis, tarpusavio ryšiais ir pinigais; šie veiksniai, patys savaime neskatina žmogaus savanoriškai veiklai, tačiau jų stygius gali tapti motyvacijos dirbti praradimo priežastimi; savanoriai gana dažnai nebetęsia veiklos dėl organizacijos ar savanorių kuratoriaus nesugebėjimo užtikrinti saugumo, t. y. socialinės, psichologinės paramos savanoriui;
- *motyvacijos poreikiai*. Jie siejami su pastangomis ir laimėjimais, jų tenkinimu; motyvuojantys veiksniai: pripažinimas, laimėjimai, naujos darbo galimybės, pokyčiai, didesnė atsakomybė, pozityvios sąlygos žmogui tobulėti, paaukštinimas.

Šis skirstymas neatskleidžia visų motyvų, bet paaiškina, iš kur gali kilti nepasitenkinimas savanoriška veikla bei atsitraukimas iš jos. Taip pat remiantis šiuo supratimu tampa pagrįsta, kodėl savanoriams yra reikalingas koordinavimas, palaikymas, palydėjimas, apmokymai ir pan.

Motyvai savanorystėje, kaip funkcijų grupės

Tyrinėjant vis daugiau savanorišką veiklą buvo suformuluotas tikslas – atrasti tokias motyvų grupes, kurias naudojant būtų galima sėkmingai bendradarbiauti su savanoriais. Taip buvo sugrupuoti motyvai į funkcijų grupes, remiantis asmeninėmis ir socialinėmis funkcijomis, potencialiai naudingomis savanoriškoje veikloje. Mokslininkai suskirstė savanorių motyvus į keturias funkcijų grupes ir siekė suteikti kuo daugiau pagalbos organizacijoms, dirbančioms su savanoriais, kad taip suskirsčius motyvus į tam tikras grupes būtų galima kuo labiau pritaikyti prie kasdienio darbo su savanoriais. Todėl šie motyvai neapsiriboja vien ieškojimu atsakymo į klausimą „dėl ko savanoriai ateina?“, bet taip pat siekia pagrįsti ir motyvų grupių įtaką savanorystės procese, nes savanorių motyvacija dažniausiai keičiasi ir tai, dėl ko atėjo savanoriai, krizės metu pasilieka dėl visai ko kito. Todėl šios grupės dar ir padeda suprasti, dėl ko savanoriai tęsia savanorišką veiklą ir net dėl kokių priežasčių nutraukia arba palieka savanorystę. Pagal savanoriškos veiklos funkcijas motyvai skirstomi į keturias funkcijų grupes, kurias savanorius telkiantys asmenys gali naudoti:



1. ***Vertybių išraiškos funkcija*** – pagalba kitam ir troškimas tarnauti bendruomenei yra svarbiausios šios funkcijos vertybės. Daryti gera visuomenei skatina tai, kad tokia veikla gali kurti kito žmogaus gerovę. Ji įpareigoja savanorį rūpintis kitais ir šie žmonės savanoriškoje veikloje išreiškia įvairias vertybes, kurios nukreiptos į pagalbą kitam ir troškimą tarnauti bendruomenei. Kito žmogaus gerovė daro įtaką prosocialiam elgesiui.
2. ***Socialinio prisitaikymo funkcija*** – savanorystė yra būdas prisitaikyti prie savanoriui svarbių žmonių, kurie susiję su savanoriška veikla. Tai galimybė išplėsti savo socialinę erdvę ir užmegzti naujus socialinius ryšius. Šiems žmonėms savanorystė gali reikšti socialinį prisitaikymą, kuris nulemtas draugų, šeimos ir kitų artimų žmonių dalyvavimo savanoriškoje veikloje. Šiame reiškinyje gali būti taip pat išvengiama altruizmo atmaina, kontroliuojama socialinio atlygio ir bausmės.
3. ***Asmeninių problemų sprendimo funkcija*** – padėdami kitiems savanoriai tikisi išspręsti ir savo problemas: vidinių konfliktų, savivertės, kompetencijos klausimus. Savanoriaudami žmonės gauna socialinį pripažinimą ir tai gali būti viena pagrindinių priežasčių įsitraukti į savanorystę. Yra hipotezė, kad tie žmonės, kurie tiki teisingu pasauliu, mano, jog prireikus pagalbos jiems taip pat bus padėta. Savanorystė kai kuriems žmonėms, yra būdas kelti savivertę, įgyti socialinį pripažinimą, taip pat spręsti savo psichologines problemas. Ir neretai šie žmonės yra didžiu-

lė pagalba įvairiuose darbuose.

4. **Žinių funkcija** – savanorystė kai kuriems padeda patenkinti intelektualinius poreikius, plėsti žinias, įgyti specifinių įgūdžių, reikalingų su darbu susijusioje aplinkoje. Nors ši funkcija yra stipriai orientuota į patį savanorį, vis dėlto atliekamos veiklos vertė yra tolygi ir visiškai altruistinei veiklai.

Siekiant dirbti su savanorių motyvacija, reikėtų kreipti dėmesį į ją ne tik telkiant savanorius, bet ir bendradarbiaujant su jais savanorystės procese. Svarbu suprasti, kad vienų motyvų vedamas savanoris gali ateiti į veiklą ar organizaciją ir laikui bėgant šie motyvai gali iš esmės pasikeisti. Dėl to daugelis organizacijų susiduria su tuo, kad savanoriai pirma laiko nutraukia veiklą ir lieka neatsakytas klausimas: kodėl taip atsitiko? Kažkuria prasme tai gali net kelti organizacijų darbuotojams minčių, kad „nervta su savanoriais dirbti, nes jie per greitai „dingsta“... Šios motyvų skirstymo į funkcijas teorijos autoriai siūlo neapsiriboti motyvacijos išsiaiškinimu savanorystės pradžioje, bet nuolat turėti parengtą

Pavyzdys

44 metų savanorės patirtis ir motyvų atskleidimas:

Savanoriška veikla man prasidėjo nuo to, kad reikėjo pačiai pagalbos mirus vyrui ir vienai auginant vaikus. Ateidavau pasiimti labdaros ir susipažinau su kitomis moterimis, kurios taip pat kreipdavosi pagalbos. Socialinio centro dar nebuvo ir ši veikla buvo pagrįsta tik pačių tikinčiųjų socialine iniciatyva. Pasi-likdavome šiek tiek ilgiau, padėdavome išrūšiuoti labdarą, sutvarkyti patalpas. Tuometė savanorių koordinatore ateinančias moteris kartu su manim įtraukė į bendruomenines veiklas – moterų grupės susitikimus prie arbatos, teminius savanorių susitikimus, ligonių ir senų vienišų žmonių lankymą namuose bei į gautos labdaros tvarkymą.

Pamačius dar sunkesnes kitų žmonių situacijas kilo noras padėti jiems, lankyti žmones. Besilankydama pas juos pastebėjau, jog tam žmogui, pas kurį ateidavom, dažnai ne tiek to daikto reikia, kiek kartu išgerti arbatos, išsipasakoti, kad jo kas nors paklaustų, kad su juo pabūtų. Dažnai tie žmonės, kuriems reikia pagalbos, iš savo namų beveik neišeina ir pas juos beveik niekas neužsuka. Laiptinėse nors ir gyvena daug žmonių, vienišų ar sergančių žmonių daugiau vengiama, nei jiems padedama. Bet drauge reikėdavo ir rimtų darbų atlikti – langus nuplauti, užuolaidas

klausimą: kas dabar yra savanorių motyvuojanti funkcija ir kaip ją galima atliepti. Tam reikalingas nuolatinis bendradarbiavimas su savanoriu ir jo palydėjimas. Šio vadovėlio pabaigoje, darbo su savanoriais metodų dalyje, rasite pagal šias motyvų grupes parengtą testą, kuris gali būti naudojamas tiesioginiame darbe su savanoriais.

Motyvacijos išsiaiškinimo ir atliepimo procese yra svarbu atkreipti dėmesį ir į kitus kriterijus – amžiaus, veiklos specifikos ir kt. 2006 m. Nevyriausybinių or-

ganizacijų informacijos ir paramos centro (NIPC) atliktas tyrimas apie savanorišką veiklą Vilniaus miesto socialinės veiklos organizacijose parodė, kad savanorišką darbą labiau linkę pasirinkti jauni žmonės, tebesimokantys vidurinėse ir aukštosiose mokyklose. Socialinių įstaigų ir organizacijų patirtis šioje srityje byloja apie teigiamą sukauptą patirtį ir nuostatas toliau išnaudoti šį potencialą. Jauniems savanoriams aktualiausia yra įgyti praktinių žinių, kurios gali būti naudingos profesinei veiklai, taip pat bendrauti su panašius įsitikinimus turinčiais jaunuoliais. Jie labiau orientuoti į dinamiškesnę, kūrybingumo reikalingą veiklą, geriausiai gali būti pasitelkiami organizuojant laisvalaikį, renginius, padedant dirbti socialinę darbą.

Tuo tarpu pagyvenę žmonės, nors ir būdami labiau konservatyvūs savanoriško darbo atžvilgiu, irgi sudaro potencialią grupę asmenų, kurie galėtų būti pasitelkti savanoriškam darbui. Pagyvenę žmonės ypač gali būti reikalingi ir atliekant tokias užduotis, kuriose reikia pasitikėjimo, patyrimo, empatijos. Jų motyvai daugiau orientuoti į vertybių išraiškos funkciją.

2011 m. buvo naujai atliktas tyrimas apie visuomenės nuomonę savanorsytės atžvilgiu ir jo metu Lietuvoje apklausti savanoriai įvardijo tokius motyvus:

pakabinti, visus namus sutvarkyti ir visa tai tiek bendravimą, tiek tvarkos darbus darydavom savo noru. Aktyviausias savanoriškas darbas būdavo Kalėdų ir Velykų laikotarpiu. Tuomet ir prašviesint žmonių gyvenimus, ir aplankyti juos tekdavo dažniausiai. Taip pat ir labdaros surinkdavome ne tik iš pavienių žmonių, bet iš visos mokyklos aukodavo stokojantiejiems. O mes turėdavome ir suskirstyti, ir išnešioti šias dovanas. Darbo būdavo daug, bet ir džiaugsmo ne mažiau. Žmonės mūsų labai laukdavo, o mes patirdavome, kiek daug tokie apsilankymai duoda jiems.

Motyvai	proc.
Galimybė padėti kitiems	53 proc.
Galimybė būti naudingam visuomenei ar bendruomenei	47 proc.
Asmeninis pasitenkinimas	28 proc.
Nauji draugai, pažintys	21 proc.
Galimybė panaudoti savo sugebėjimus	20 proc.
Galimybė įgyti naujų įgūdžių, patirties	18 proc.
Turiningai praleisti laisvalaikį	17 proc.

Apklaustieji galėjo pasirinkti keletą atsakymų, tačiau akivaizdūs vyraujantys motyvai. Naudingumo motyvo („aš galiu padėti kitiems ir būti naudingas visuomenei ir bendruomenei“) dažnumas rodo, kad Lietuvoje savanorystė suvokiama kaip savo vertybių išraiška. Kaip tik apie tai kalbama ir savanorystės tyrimuose bei populiarioje žiniasklaidoje: *„Žmonės dažniausiai pradeda savanoriauti skatinami altruistinio noro padėti kitiems ar jausdamiesi skolingi visuomenei, tačiau įsitraukę į šią veiklą supranta, kad ji suteikia daug vertės jiems patiems.“*

Norint suprasti motyvaciją užsiimti savanoryste, svarbu pasirinkti vieną iš motyvaciją apibūdinančių modelių ir juo remiantis bandyti atsakyti į klausimą: kokios motyvacijos vedami žmonės pradeda ir tęsia savanorystę.

Apibendrinimas

Savanorystės prigimtis yra dinamiška ir įvairialypė – atsižvelgiant į amžių, laikotarpį, organizaciją, savanoriškos veiklos etapo motyvai jai kinta ir atveria naujas galimybes. Todėl itin svarbu savanoriškos veiklos motyvus suvokti, į(si)vardyti ir leisti jiems skleisti savanoriškoje veikloje. Tai užduotis savanoriams ir savanoriškos veiklos organizatoriams. Savanoriams – leisti sau norėti ir ieškoti pagrindimo „kodėl aš tai darau?“ Savanoriškos veiklos organizatoriams – sukuriant erdvę ir sąlygas, kuriose būtų galima atkreipti dėmesį į motyvaciją ir ją aptarus ieškoti jos atliepimo galimybių. Kaip minėta anksčiau – tai niekada nėra vienkartinis atsakymas, nes savanorystė yra procesas, kuriame vyksta kaita, taip pat ir motyvų.

Savokos

Motyvai – vidinis veiksnys, skatinantis kokią nors veiklą.

Motyvacija – tam tikro elgesio, veiklos paskatos, motyvų veikti turėjimas.

Poreikis – reikmė, ko nors reikiamybė, būtinumas.

Užduotys

Iš pateikto pavyzdžio remdamiesi motyvų grupavimu išskaidykite, kaip keitėsi savanorės motyvacija ir pagrįskite šios kaitos priežastis. Grupavimą galite pasirinkti pagal tai, koks jums patiems būtų įdomiausias atliekant šią užduotį.

Savitikros klausimai

- Kokios teorijos bando paaiškinti savanoriškos veiklos reiškinių ir kaip?
- Kaip motyvacija užsiimti savanoryte gali būti suprantama pagal vidinę ir išorinę motyvacijas?
- Kaip motyvacija savanoriauti gali būti suprantama pagal tiesioginius ir netiesioginius motyvus?
- Kokie yra 10 savanoriškai veiklai skiriamų motyvų grupių ir kaip jie siejasi su savanoriška veikla?
- Kokios savanorystėje yra motyvų funkcijų grupės ir ką jos reiškia?

Literatūra

1. Clary, E. G.; Snyder, M. *The motivations to volunteer. Current directions in psychological science* (156–160) No. 5, USA, 1999.
2. *Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia*. CLAN WA Inc., 2004.
3. Jonutytė, I. *Savanorystė socialinio ugdymo sistemoje*. Klaipėda, 2007.

SAVANORYSTĖS MODELIAI IR PROGRAMOS

SAVANORIŠKOS VEIKLOS MODELIAI

Savanoriška veikla, kaip jau aptarta, yra asmens laisva valia atliekama kitiems (ne giminėms ir artimiesiems) naudinga veikla. Atliekant savanorišką veiklą negaunama piniginio atlygio ir ji nėra niekaip kitaip matuojama materialine prasme.

Taigi tokia veikla gali būti atliekama labai plačiai organizuojant nuo vietovės, nacionalinio iki tarptautinio lygmens. Bet taip pat gali būti ir atliekama visiškai asmeniškai, kai apie jos atlikimą žino tik pats savanoriaujantis asmuo. Nors ir rekomenduojama daugeliu atveju pasirašyti savanoriškos veiklos sutartį tarp organizacijos ir savanorio, vis dėlto to nereikia ir net negalima reikalauti. Norint suprasti, kaip savanoriška veikla veikia, svarbu atrasti jos skirtingumo kriterijus ir ją apibrėžti. Pagal savanoriškos veiklos viešumą ir sąsajas su organizacijomis ji gali būti skirstoma į neformaliąją ir formaliąją:

Neformalioji savanoriška veikla yra vadinama, kai savanoriaujantys asmenys nėra sudarę raštiškos sutarties ir net nesieja savęs su jokia organizacija. Ji gali būti atliekama visiškai asmeniškai ir apie tai žinant tik pačiam savanoriui ir pagalbą gaunančiam asmeniui (jei toks yra);

Formalioji savanoriška veikla yra vadinama, kai savanoris įsitraukia į veiklą padedant organizacijai, t. y. savanoriauja organizacijoje arba kreipiasi į organizaciją išreikšdamas norą savanorystei ir organizacija nukreipia savanorį į vieną ar kitą veiklą (kitoje organizacijoje arba konkrečiam asmeniui). Dažnai formalioje savanorystėje su savanoriu yra pasirašyta sutartis arba bent jau sudaromas žodinis susitarimas tarp savanorio ir atsakingo asmens iš organizacijos. Tokiu būdu savanoriška veikla įgauna apibrėžtą formą ir trukmę.

Kartais kyla klausimas: kam reikalinga formali savanorystė, jei gali vykti ir neformali? Atsakymas yra įvairiapusis. Čia pateikiama keletas stipriausių argumentų:

- Kadangi globa arba kitokia veikla dažniausiai turi būti tęstinė, o savanoriai gali tik epizodiškai prisiimti atsakomybę, tad svarbu, kad tęstinumą užtikrintų organizacija, kuri tiek darbuotojams padedant vykdo nuolatinę (socialinę, gyvūnų globos, aplinkosaugos ir kt.) veiklą, tiek kas kažkiek laiko kviečia vis naujus savanorius prisidėti prie svarbios visuomenei veiklos. Taip pat tai sudaro galimybę savanoriams pagelbėjus kam nors neįsipareigoti visam gyvenimui, bet be sąžinės priekaištų skirti tam tikrą gyvenimo dalį ir ramiai palikti kitų rūpesčiui savo vykdytą veiklą.
- Kad patys piliečiai sugalvoti veiklos sritį ir ją įgyvendintų, dažnai pritrūksta informacijos ir konkretumo. Todėl organizacijos, kviesdamos savanorius, nuderba milžinišką darbą – informuodamos, skirstydamos užduotis, organizuodamos veiklą bei aptarimus, taip pat padėdamos savanoriams suprasti ir įvertinti savo veiklos svarbą. Be šių darbų savanorių skaičius bet kurioje visuomenėje yra kur kas mažesnis ir reiškinys yra tiesiog nesuprantamas ir nepriimtinas.
- Organizacijos dirba ne tik savanorių telkimo ir savanoriškos veiklos organizavimo darbą, bet daug dėmesio skiria visuomenei. Informuoja apie savanoriškos veiklos galimybes, atskleidžia ir stengiasi parodyti savanorystės teigiamybes, taip motyvuodamos piliečius įsitraukti į savanorystę. Taigi organizacijos, dirbančios savanorystės srityje ir norėdamos pakviesti reikiamą savanorių skaičių, turi dirbti ir daug dirba su visuomene ir skatina ją savanoriauti.

Formaliąją savanorystę, būtent dėl pastovaus ir aktyvaus organizacijų darbo su savanoriais, galime atidžiau ir smulkiau panagrinėti ir ieškoti būdų, kaip per jas galima tobulinti ir plėtoti pačią savanorystę.

Nevyriausybinių organizacijų dažniausiai pasiskirsto darbe su savanoriais į dvejopo tipo organizacijas – priimančias savanorius ir koordinuojančias savanorius. Taip pat gali būti organizacijų, kurios koordinuoja savanorius ir taip pat priima juos savanoriauti pas save.

Savanorius priimančios organizacijos

Tai tokios organizacijos, kurios vykdo kasdienę veiklą ir periodiškai į ją kviečia įsitraukti savanorius. Savanoriai kviečiami dalyvauti veikloje ne tik trumpam, bet ir ilgam laikui.

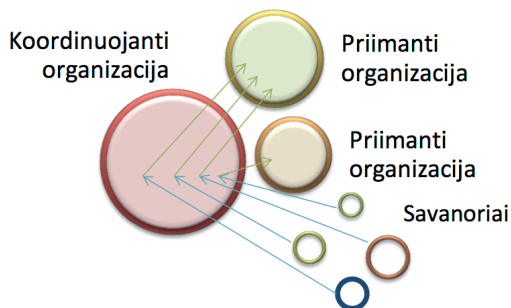
Vienam veiksmui talkinti savanoriai telkiami kurį laiką iki to veiksmo pradžios ir prieš pradėdant savanorišką veiklą dažniausiai būna pasiruošimas arba trumpi apmokymai – kaip ir kas bus daroma. Veiklos, į kurias savanoriai kviečiami, gali būti pačios įvairiausios, nuo stovyklų ar renginių organizavimo iki talkos akcijų ar įrengimo darbų.

Organizacijos, ieškančios savanorių ilgesniam laikui, yra linkusios savanorius telkti tuo pačiu metu, kad visi savanoriai kartu pradėtų veiklą ir taip būtų sutelktos tiek savanorių pajėgos, tiek ir kuo veiksmingiau naudojami darbuotojų ištekliai. Kaip pavyzdys gali būti savanorių kvietimas, numatomas rugsėjo mėn., ir per mėnesio ar panašų laikotarpį suformuojama savanorių grupė, kurioje pasiskirstomos atsakomybės, darbai, suplanuojamas savanorystės grafikas ir t. t.

Abiem atvejais svarbu pabrėžti tai, kad organizacija, pasitelkusi savanorius, visų pirma siekia įgyvendinti savo numatytą labai svarbią veiklą ir būtent dėl to bendradarbiauja su savanoriais.

Savanorius koordinuojančios organizacijos

Tai tokios organizacijos, kurios tam tikra prasme susieja norinčius savanoriauti asmenis su organizacijomis, kurioms reikalingi savanoriai. Taip pat koordinuojančios organizacijos gali padėti įtraukti savanorius į savanorišką veiklą ir palydėti juos savanorystės metu. Tai priklauso nuo bendro koordinuojančių ir priimančių organizacijų sutarimo. Schematiškai tai būtų galima pavaizduoti taip:



Taigi, kaip ir minėta, koordinuojančios organizacijos tam tikra prasme „aptarnauja“ priimančias organizacijas arba, kitaip sakant, padeda joms susirasti savanorius ir bendradarbiauti su jais.

Bendradarbiavimas tarp savanorystei atstovaujančių institucijų, koordinuojančių organizacijų, priimančių organizacijų ir savanorių, yra vadinama infrastruktūra. Kaip savanoriškos veiklos plėtojimo modelis gali būti naudojama patirtis iš kitų savanorystę plačiai įgyvendinančių šalių arba gali būti kuriamas atskiras modelis remiantis lietuviškąja patirtimi. Remiantis lietuviškąja patirtimi didžiuosiuose miestuose yra savanorius koordinuojančių organizacijų, kurios siekia dirbti su savanorystės sklaida ir įvairioms savanorių telkimo toje aplinkoje esančioms organizacijoms.

Pavyzdys

Organizacija „Socialinis veiksmas“ koordinuoja savanorišką veiklą Vilniaus mieste ir kai kuriuose Vilniaus regionuose. Kiekvienais metais rugsėjo mėnesį savanoriai kviečiami į savanorių grupę, savanoriaujant skirtingose socialinėse Vilniaus miesto organizacijose. Savanoriai įsipareigoja kas savaitę dirbti kurioje nors iš organizacijų, tuo tarpu koordinuojanti organizacija įsipareigoja lydėti savanorius jų veikloje per susitikimus ir neformaliojo ugdymo seminarus. 2012 m. organizacijų, į kurias buvo kviečiami savanoriai, sąrašas:

- Vilniaus miesto motinos ir vaiko pensionas;
- Šv. Kryžiaus namai;
- Motinos Teresės seserų labdaros valgykla;
- SOTAS (Socialinės tarnystės savanoriai);
- Vilniaus arkivyskupijos „Caritas“ Motinos ir vaiko globos namai;
- Palaimintojo Jurgio Matulaičio socialinis centras;
- Bernardinų socialinių paslaugų centras;
- Vilniaus arkivyskupijos „Caritas“ nakvynės namai.

Apibendrinimas

Savanoriška veikla gali būti neformali ir formali, bet analizuojama ir tyrinėjama daugiausia yra formali savanorystė, nes ji sietina su organizacijomis, kurios telkia savanorius, bendradarbiauja su jais ir siekia savanorystės plėtros. Tuo tarpu organizacijos vietiniu ir nacionaliniu lygmeniu gali būti savanorius priimančios ir koordinuojančios. Savanorius priimančios organizacijos rūpinasi savanorių telkimu savo pagrindinei veiklai įgyvendinti, tuo tarpu savanorius koordinuojančios organizacijos savo pagrindinė veikla įvardija savanorystės sklaidą, plėtrą ir pagalbą darbe su savanoriais priimančioms organizacijoms.

Sąvokos

Priimanti organizacija vykdo kasdienę veiklą ir periodiškai į ją kviečia įsitraukti savanorius.

Koordinuojanti organizacija susieja norinčius savanoriauti asmenis su organizacijomis, kurioms reikalingi savanoriai.

Užduotys

Apsilankykite internetiniame puslapyje www.savanoriai.org ir ištirkite, į kokią savanorystę yra kviečiami savanoriai. Aprašykite, ką koordinuojanti organizacija siūlo savanoriams ir ką siūlo organizacijoms.

Savitikros klausimai

- Kada savanoriška veikla yra neformali ir kada ji tampa formalia?
- Kokias funkcijas organizuojant savanorišką veiklą atlieka koordinuojanti ir priimanti organizacijos?
- Kam reikalingos koordinuojančios organizacijos?

Literatūra

1. Choi, N. G.; Burr, J. A.; Mutcher, J. E.; Caro, F. G. *Formal and informal volunteer activity and spousal caregiving among older adults*. Research on aging march, No. 2, 99–124, 2007.
2. Kurapkaitienė, N.; Jakniūnienė-Kežaitė, M. *Būk savanoris – keisk pasaulį. Savanorystės kelrodis*. Europos Komisijos atstovybė Lietuvoje, 2011.

SAVANORIŠKOS VEIKLOS FORMOS

Savanoriškoje veikloje lyg ir savaime suprantama, kad savanorystės tikslas – kažką kitiems suteikti arba duoti: laiką, gebėjimus, žinias, artimą ryšį ar pan. Bet savanoriui taip pat svarbu gauti vienokį ar kitokį ne pinigine forma išreikštą atlygį. Dėl to svarbu išlaikyti balansą tarp to, ką savanoris *duoda* ir ką *gauna*. Kaip alegoriją galima pasitelkti svarstyklės:



Savanoriškoje veikloje svarstyklės kaip palyginimas labai tinka dar ir dėl to, kad kasdienėje savanorio veikloje davimas ir gavimas, kaip ir svarstyklės, svyruoja. Pavyzdžiui, veiklos pradžioje savanoris daugiau gauna (žinių, mokymų, pažinčių ir pan.) nei duoda, tiesiog dėl to, kad jis tik pradeda savanorišką veiklą ir tai yra visiškai suprantama. O pabaigoje savanoris galbūt daugiau duoda (konkrečių darbų, atsakomybės prisiėmimo prasme) nei gauna...

Pavojus atsiranda tada, kai ilgesniam laikui svarstyklės pasvyra į vieną ar kitą pusę, tokias situacijas būtų galima pavadinti ribinėmis, nes jos nėra geros nei savanoriui, nei organizacijai. Kai savanoris nieko negaudamas darbuojasi organizacijoje, vyksta *išnaudojimas* arba kai nieko neduodamas susirenka visas savanoriams skiriamas investicijas, tuomet tai galima pavadinti *parazitavimu*.

Išnaudojimas

Savanoris išnaudojamas tuomet, kai į jį organizacijoje žiūrima tik kaip į darbo įrankį ir nepaisoma savanorio norų ir poreikių. Dar daugiau – siekiama visiško savanorio priklausomumo ir atsidavimo organizacijai. Svarstyklės tuomet per stipriai arba visiškai nusvyra tik į vieną

pusę – savanorio davimo pusę. Dažnai toks savanoris organizacijai yra nebepakeičiamas ir atsakomybės prasme pradeda užimti apmokamo darbuotojo vietą. Jei taip atsitinka, tuomet savanoriui už jo atliekamą darbą jau reikėtų pradėti mokėti atlyginimą arba perklausti savęs, kaip turėtume atsilyginti ir atkurti svarstyklių pusiausvyrą.

Parazitavimas

Kaip skiriamasis savanorystės bruožas iš kitų veiklų yra atsakomybės prisiėmimas už tam tikrus darbus. Tačiau kai savanoris pradeda organizaciją vertinti tik kaip jo savirealizacijos vietą, visiškai neatsižvelgdamas į organizacijos reikmes, jis ima parazituoti. Tuomet savanoris naudojasi jam organizacijos teikiamomis galimybėmis, dalyvauja siūlomuose užsiėmimuose, vis neprisiimdamas atsakomybės už užduotis, į kurias jis kviečiamas. Svarstyklės tuomet per stipriai arba visiškai pakrypsta į gavimo pusę. Toks buvimas tampa daugiau panašus į kliento organizacijoje ar dalyvio tam tikroje veikloje, bet ne į savanorio. Nes savanoris turi priiimti dalinę atsakomybę už vieną ar kitą organizacijos vykdomą veiklą.

Nustačius tokį savanorį yra svarbu tai aptarti ir laiku pasakyti „stop“, atsisakant jo savanorystės, arba toks aptarimas gali kaip tik tapti tikros savanoriškos veiklos pradžia.

Davimo ir gavimo balansą svarbu pabrėžti siekiant suprasti, kaip bendradarbiauti su savanoriu organizacijoje, kad savanoriška veikla būtų pilnavertė ir prasminga abiem šalims – organizacijai ir savanoriui.

Kad savanoris organizacijoje galėtų duoti ir gauti, labai svarbu abiem partneriams (savanoriui ir organizacijai) iš anksto apsibrėžti savanorystės laikotarpį. Nuo abipusio sutarimo dėl savanoriškos veiklos trukmės savanoris galės sėkmingiau imtis numatomų užduočių ir organizacijai bus lengviau nustatyti, į kokias veiklas savanorį galima pakviesti. Savanoriškų darbų pobūdis ir planavimas taip pat tiesiogiai priklauso nuo visos savanorystės trukmės. Be to, organizacija pagal tai, kokia yra savanoriškos veiklos trukmė, gali lengviau nuspręsti, koku būdu reikia dirbti su savanoriu ir kokiose darbo su savanoriu srityse turi aktyviai veikti.

Pristatomoje lentelėje dėmesys skiriamas savanoriškos veiklos organizatoriams, t. y. organizacijoms, siekiant įvardyti minimalius darbo su savanoriais standartus – ką būtina užtikrinti savanoriui, kad sava-

norisą veiklą galėtų vykti sėkmingai, atsižvelgiant, į kokios trukmės ir kokios pobūdžio savanorišką veiklą savanoris kviečiamas. Savanoriškas darbas skirstomas į tris sritis – **trumpalaikį** ir **ilgalaikį** savanorišką darbą ir **savanorišką tarnybą**. Taip pat pristatoma, ką reikia suteikti kviečiant į vienokios ar kitokios trukmės veiklą savanorius.

<ul style="list-style-type: none"> - Bendraamžių grupė; - Ugdomieji seminarai; - Konsultavimas. 	Savanoriška tarnyba / ugdomoji programa Jaunimo socialiniai metai; Europos savanorių tarnyba		
<ul style="list-style-type: none"> - Savanorių įtraukimas į darbuotojų komandą; - Profesiniai apmokymai; - Susirinkimai darbui aptarti. 	Ilgalaikė savanoriška veikla įvairiose NVO ir valstybinėse įstaigose savanorių įtraukimas		
<ul style="list-style-type: none"> - Savanorių koordinatorius; - Savanoriško darbo vieta; - Savanoriško darbo užduotys. 		trumpalaikė savanoriška veikla	
Savanorio atliekamas Darbas ir ugdymo(si) galimybės	trumpalaikiai savanoriai	ilgalaikiai savanoriai	ilgalaikiai ugdomieji

Trumpalaikė savanoriška veikla

Trunka ne ilgiau kaip 3 mėn. ir savanoriai į organizaciją priimami konkrečioms trumpalaikiams darbams atlikti. Tokie darbai yra labiau orientuoti į rezultatą nei į procesą.

Dažniausiai šiais savanoriais tampa profesionalai, skiriantys savo laiką ir gebėjimus visuomenei, arba neprofesionalai pagalbininkai trumpalaikiuose projektuose, pvz., renginiuose, kuriant internetinius puslapius, organizuojant stovyklą ir pan.

Darbe su trumpalaikiais savanoriais svarbu užtikrinti:

- Darbo vietą – darbo įrankius, reikalingas priemones, erdvę, kurioje galima palikti asmeninius daiktus ir kt..
- Savanorių koordinavimą – numatyti ir savanorius supažindinti su asmeniu, į kurį galima kreiptis savanoriškos veiklos ir kitais metu iškylančiais klausimais.
- Savanoriškų darbų planavimą bendru sutarimu. Tai ir laiko, ir veiklos, ir trukmės numatymas planuojant savanorio įsitraukimą.

Savanoriškas darbas atliekamas mažiausiomis sąnaudomis ir ugdymo(si) galimybės siekia tik tiek, kiek pavyksta savaime pasimokyti savanoriškoje veikloje.

Ilgalaikė savanoriška veikla

Savanoris užsiima savanoriška veikla ilgiau nei 3 mėn. ir tinkamiausias laikotarpis gali būti apie 12 mėn. Kadangi yra pakankamai laiko, tad veikla gali būti orientuota į procesą ir į santykius. Tai ypač svarbu socialinę veiklą vykdančiose organizacijose, nes jose savanoriai labai reikalingi dirbant su klientais. Ilgalaikėje savanoriškoje veikloje kaip tik pakankamai laiko yra ir santykiui užmegzti, jam palaikyti ir atsisveikinti. Šie savanoriai atlieka didelę ir reikšmingą dalį darbų pagelbėdami darbe su klientais.

Darbe su ilgalaikiais savanoriais organizacija pirmiausia turi sudaryti tas pačias kaip ir trumpalaikiame savanoriškame darbe sąlygas, be to, dar keliose srityse šiek tiek daugiau padėti savanoriui:

- užtikrinti apmokymus, kaip dirbti numatomą darbą ir tokiu būdu suteikti savanoriui reikiamų žinių veiklai atlikti. Taip pat sudaryti galimybes naujiems įgūdžiams įgyti ir prisidėti prie savanoriškai veiklai atlikti reikalingų gebėjimų lavinimo;
- planuoti ir rengti savanoriško darbo aptarimus, kuriuose būtų galima įvertinti savanoriško darbo rezultatus, įvardyti savanorių pastebėjimus ir išgyvenimus, aptarti tolesnę savanoriškos veiklos eigą;
- įtraukti savanorius į darbuotojų komandą, t. y. „atsiverti“ ir bent kartais pakviesti į komandos susitikimus, kad savanoriai galėtų save sieti su profesionalių darbuotojų keliamais tikslais. Čia savanoriui atsiveria didelės neformaliojo ir savaiminio (informaliojo) mokymosi galimybės.

Akivaizdu, kad norint užtikrinti sėkmingą ilgalaikę savanorišką veiklą, organizacijai būtina ir daugiau investicijų. Bet tai paaiškinama (ypač kviečiant savanorius į organizacijas, kuriose dirbama su žmonėmis) savanorių palaikymu jo veiklos procese. Kai savanoris, tarkime, padeda slaugyti ligonius arba veda užsiėmimus su protine negalia turinčiais žmonėmis, darbo rezultatų beveik nesimato. Todėl bendraudamas su darbuotojais savanoris gal pamatyti kad ir mažus, bet dėl jo veiklos įvykusius pokyčius, kuriuos pamatyti jam padeda darbuotojas. Taip pat susitikimų su darbuotojais ir aptarimų metu savanoris (beje, ir darbuotojai) gali įsivertinti, ką dar geriau ar kitaip arba naudingiau būtų galima nuveikti.

Dažniausiai tokie savanoriai nėra profesionalai ar numatytos veiklos srities žinovai, bet asmenys, norintys išbandyti ką nors nauja arba veikti tai, apie ką seniai svajojo, bet negalėjo to padaryti. Pagal amžiaus grupes savanoriai, dirbantys ilgalaikėje savanorystėje, dažnai yra jaunuoliai, dar turintys tam laiko arba vyresnio amžiaus žmonės, jau galintys tam daugiau skirti laiko. Nors visada gali būti visaip – priklauso nuo organizacijos ir savanorių kaip asmenų.

Savanoriškas darbas, atliekamas vykstant ilgalaikiam procesui, yra intensyvus ir stipriai įtraukiantis asmenį. Ugdymo(si) galimybės savaiminio mokymosi prasme yra labai didelės, o neformalusis ugdymo(si) prasme priklauso nuo savanoriškos veiklos organizatorių, kiek jie dėmesio skirs savanorio mokymuisi.

Savanoriška tarnyba

Tai savanoriškos veiklos programa, skirta ne tik savanoriškai veiklai atlikti, bet siejama su kitokiais tikslais – dažniausiai su tuo, ką savanoris gali išsiugdyti savanorystės metu. Pagal programoje numatytus tikslus sudaromos sąlygos šiems tikslams siekti. Pavyzdžiui, jei tikslas yra neformalusis ugdymas savanoriškoje veikloje, tuomet numatomi neformaliojo ugdymo seminarai, arba jei tikslas yra tarpkultūrinis

Pavyzdys

Trumpalaikė savanorystė

Maisto banko akcija. Savanoriai yra kviečiami atlikti paprastus, bet labai svarbius darbus – surinkti maisto produktus, juos išrūšiuoti, sutvarkyti laikymo sandėlyje ir galiausiai išvežioti negalintiems pasiimti žmonėms. Darbo numatoma dviem trimis savaitėmis. Specifinių gebėjimų nereikia, svarbu turėti laiko ir nori padėti. Savanoriai sutelkiami, apmokomi, kaip bendrauti su aukojančiais maisto produktus asmenimis (2 val. susitikimas) ir pasiskirstę į grupes su atsakingu darbuotoju – savanorių koordinatoriumi pasiskirsto, kas kada ir kokia savanoriška veikla užsiims. Apsikeičiama tarp savanorių ir koordinatoriaus kontaktais, kad jei kiltų klausimų ar nesklandumų, būtų galima tartis ir ieškoti sprendimo. Savanoriai gauna skareles, ant kurių pažymėta organizacijos atributika, parduotuvėse renka maisto produktus ir pristato juos į organizacijos sandėlį. Po rinkimo proceso tris dienas rūšiuoja maisto produktus ir vežioja juos stokojantiems asmenims. Kai maisto produktai tvarkomi ir skirstomi į pakuotes, savanoriai yra pakviečiami kartu papietauti ir porą kartų gerti arbatos.

Savanoriškos veiklos pabaigoje savanorių koordinatorius pakviečia savanorius į šventinį vakarą, kuriame simbolinėmis saldainių dėžutėmis atsидėkoma už pagalbą ir vakarą skiria bendravimui bei vaišėms kartu.

mokymasis – tuomet numatomos galimybės savanoriškai veiklai kitoje kultūroje ir laikas bei vieta, kur tai bus galima reflektuoti ir suvokti.

Tokios programos kuriamos dėl to, nes pastebėta, kad savanoriškoje veikloje žmogus gali tobulėti kaip asmenybė, įgyti naujų žinių, tobulinti turimus įgūdžius, ugdyti asmeninius gebėjimus, pasitikėjimą savimi, atsakomybę, mokytis spręsti asmenines problemas ir padėti kitiems spręsti jų problemas ir t. t.

Įgyvendinant savanoriškos tarnybos programą yra svarbu pasirūpinti tinkamomis darbo su trumpalaikiais ir ilgalaikiais savanoriais sąlygomis, nes tai užtikrina savanoriško darbo kokybę. Kadangi su šia programa siejami papildomi lūkesčiai, reikia užtikrinti ir papildomas sąlygas. Savanorišką tarnybą išskirtinai apibūdina šie požymiai:

- savanoriškos veiklos intensyvumas – kai savanoriškas darbas atliekamas kasdien po kelias valandas. Ši sąlyga keliama tam, kad savanoriškos veiklos patyrimas būtų pakankamai intensyvus ir būtų pagrindas mokytis ir siekti papildomų tikslų;
- sąlygų papildomoms tikslams siekti užtikrinimas per neformaliojo ugdymo, tarpkultūrinio mokymosi

Ilgalaikė savanorystė

Vyresnio draugo (*Big Brothers Big Sister*) programa.

Vaikams reikia juos išklausančio, suprantančio, palaikančio ir išmokančio, kaip elgtis įvairiose gyvenimiškose situacijose, žmogaus. „Big Brothers Big Sisters“ programoje tokiu žmogumi tampa programos savanoriai – Didieji draugai. Programos esmė – profesionaliai prižiūrima suaugusiojo ir 7–14 metų vaiko draugystė, kuri padeda vaikui sustiprėti, labiau pasitikėti savimi, draugiškai bendrauti su kitais, išmokti pasirūpinti savimi ir šalia esančiais.

Didysis ir Mažasis draugai susitinka kartą per savaitę ir kartu praleidžia ne mažiau kaip dvi valandas. Draugystės pradžioje yra pasirašoma metų trukmės Draugystės sutartis. Praėjus metams bendru vaiko, savanorio, vaiko tėvelių ar globėjų ir programos koordinatorių sutarimu Draugystės sutartis pratęsiama dar metams arba užbaigiama.

Veikla:

- pokalbiai;
- pasivaikščiojimai po miestą;
- kūrybinė veikla – piešimas, eilių kūrimas, lipdymas iš molio;
- maisto gaminimas – pyragų kepimas ar sumuštininių tepimas;
- sportinė veikla – kamuolio mėtymas į krepšį, plaukiojimas baseine, važinėjimas dviračiais ar riedučiais;
- kultūriniai renginiai –ėjimas į kiną, teatrą arba baletą;

ar kitokius seminarus bei suformuotą šiai veiklai neformalią grupę;

- teikiamas konsultacijas (kartais tai vadinama ir ugdomuoju vadovavimu), kurių metu savanoriai gali kelti jiems savanoriškoje veikloje kylančius klausimus, susijusius su jų asmeniniu mokymusi.

Nacionaliniu arba tarptautiniu mastu tokia savanoriška tarnyba pripažįstama kaip išskirtinė programa. Dažnai tokioje programoje suteikiamos įvairios garantijos ar kompetencijų įvertinimo pažymėjimai.

Savanoriškoje tarnyboje, kaip ir kitose savanorystės formose, turi būti aiškiai apibrėžta:

- laikas – įsipareigojimo trukmė, pvz., 6 mėn.;
- pakankamas intensyvumas – pvz., ne mažiau nei 10 val. per savaitę;
- aiškūs tikslai ir struktūra – kokių tikslų siekiama programoje ir kaip tai planuojama – kada dirbamas darbas, kada vyksta seminarai, kada susitikimai, kada konsultacijos ir t. t.

Organizacijos, kurios vykdo savanoriškos tarnybos programas, dažniausiai yra koordinuojančios organizacijos, besirūpinančios pro-

- arba tiesiog žiūrėjimas į dangų ir nieko neveikimas.

„Big Brothers Big Sisters“ programoje savanorio ir vaiko draugystė vyksta pagal taisykles. Jų draugystę profesionaliai prižiūri ir draugauti padeda „Big Brothers Big Sisters“ programos koordinatoriai.

Savanoriai dalyvauja atrankos pokalbyje, prieš pradėdami draugystę kviečiami į apmokymus ir savanoriaudami susitinka su koordinatoriumi. Savanoriškos veiklos metu numatomos kelionės, vasaros stovyklos ir kitokios pramogos.

Savanoriška tarnyba

21 metų vaikinai iš Prancūzijos atliko 11 mėn. trukmės Europos savanorių tarnybą Palaimintojo Jurgio Matulaičio socialiniame centre.

Pagrindinė Frederico užduotis buvo dalyvauti į darbinio užimtumo grupės žmonėms, turintiems proto negalią, veiklą ir atlikti savanorio – asistento pareigas. Tai reiškia padėti žmonėms, turintiems proto negalią, mokytis įvairių kasdienių įgūdžių (nuo bendravimo iki buitinių), pagelbėti jiems siekiant savarankiškumo ir visiems kartu, kurti bendruomenę. Savanorišką darbą atliko kiekvieną darbo dieną nuo 9 val. iki 16 val.

Savanoriui tai buvo pirmas artimas susitikimas su žmonėmis, turinčiais proto negalią, tačiau Frederico tai neišgąsdino, atvirkščiai, jam kilo

gramos tikslais ir jų siekimu, o savanoriška veikla vyksta priimančiose organizacijose.

Savanoriškoje tarnyboje vyksta intensyviausia savanoriška veikla ir taip pat keliama neformaliojo ugdymosi tikslai, kurie įgyvendinami tuomet, kai savanoriška veikla tampa patyrimu.

Netradicinės savanoriškos veiklos formos

Epizodinė savanorystė – tai neseniai atsiradusi kaip vis labiau plintanti savanorystės forma, kai savanoris atlieka tik vienkartinį darbą, nesiedamas savęs su savanoriškos veiklos organizatoriais. Savanoris gali ateiti padėti savanoriaujančiam draugui ar tiesiog kartą atėjęs nuveikti šį tą vienoje arba kitoje organizacijoje, bet neprisiimdamas jokio įsipareigojimo, susieto su laiku. Ši nauja savanoriškos veiklos forma vis labiau plinta visuomenėse, pasižyminčiose gana dideliu gyvenimo tempu ir čia apsispręsti ilgesniam laikui yra sudėtinga. Bet vis daugiau tokių savanorių atsiranda ir jie taip pat turi savo indėlį savanoriškoje veikloje.

Turistinė savanorystė – ši savanorystė forma daugiau siejama su turizmu nei su savanoryste, nes ji yra organizuojama turistinėse kelionėse kaip patyrimas keliaujantiems žmonėms. Atvykę į kurią nors šalį turistaujantys asmenys ne tik lankosi įžymiose vietose ar gyvena kurortuose, bet taip pat įsitraukia į kokios nors savanoriškos veiklos akciją vietinėje

noras kuo greičiau pažinti žmones ir su jais susidraugauti.

Kasdienėse veiklose (ugdomuosiuose ir darbinuosiuose užsiėmimuose, pietų ruošoje ir kt.) būdamas šalia neįgalių žmonių vaikinai ne tik mokė džiaugtis kiekviena nauja diena, bet ir pats mokėsi kantrybės, supratimo, nuoseklumo.

Savanoris ėmėsi iniciatyvos vesti muzikos ir sporto užsiėmimus neįgaliesiems. Pasiruošimo vasaros stovykloms bei įvairioms išvykoms metu Fredericas buvo puikus pagalbininkas projekto darbuotojams, noriai įsitraukė į organizacinius, kūrybinius ir techninius darbus.

Nors Fredericas jau kurį laiką yra išvykęs, tačiau organizacijos darbuotojai vis dar palaiko su juo ryšius: „negalime jo vadinti tik savanoriu, nes tai būtų netiesa. Per visus metus jis tapo mūsų draugu, mums svarbiu žmogumi.“

Fredericas savanoriškos tarnybos metu dalyvavo keturiuose 3–4 dienų trukmės išvažiuojamuosiuose neformaliojo ugdymo seminaruose kartu su kitais tarptautiniais savanoriais ir kas savaitę su organizacijos darbuotojais susitikdavo aptarti savanoriško darbo ir mokymosi.

bendruomenėje. Toks sąlytis su bendruomene visada atneša netradicinio susipažinimo su vietos gyvenimu ir leidžia patirti tam tikros bendrystės išgyvenimą bei pasitenkinimo jausmą nuveikus kažką gero tenykščiams gyventojams. Tyrimai rodo, kad tokia turizmo su savanoriškos veiklos elementais forma darosi vis patrauklesnė dėl netradicinio patyrimo ir teigiamų jausmų išgyvenimo. Taigi tai dar vienas netradicinis būdas savanoriškos veiklos raiškai, kurį analizuojant pagrįstai kyla klausimas – kiek tokiam turizme yra laisvo apsisprendimo ir noro padėti kitiems ir ar ne nusveria paviršutiniškas noras tik prisiliesti prie kitokios kultūros?

Apibendrinimas

Savanoriškos veiklos formos parodo, dėl ko organizacijoms su savanoriais būtina apsisibrėžti savanoriškos veiklos trukmę dar prieš pradedant dirbti kartu. Nuo savanoriškos veiklos trukmės gali priklausyti ir priklauso savanoriškų darbų specifika, savanorio galimybės prisiimti atsakomybę ir organizacijos darbas su savanoriais. Žinoma, tai gali kaitaliotis iš trumpalaikės į ilgalaikę savanorystę, arba ilgalaikiai savanoriai gali periodiškai užsiimti trumpalaikės savanorystės (į rezultatą orientuotais) darbais. Bet darbo su savanoriais pobūdis pagal savanoriškos veiklos trukmę ir specifiką padeda tiek organizacijai, tiek ir pačiam savanoriui geriau atrasti ir įgyvendinti prisiimtus vaidmenis.

Sąvokos

Išnaudojimas savanoriškoje veikloje – vyksta tada, kai išnaudojamas savanoris ir į jį organizacijoje žiūrima tik kaip į darbo įrankį, nepaisant savanorio norų ir poreikių.

Parazitavimas savanoriškoje veikloje – vyksta tada, kai savanoris pradeda organizaciją vertinti tik kaip jo savirealizacijos vietą, visiškai neatsižvelgdamas į organizacijos reikmes ir į savanorio atsakomybei patikėtus darbus.

Užduotys

Pasirinkite vieną iš savanoriškos veiklos formų ir kurią nors socialinės veiklos organizaciją. Susiekite pasirinktą savanoriškos veiklos formą su pasirinkta organizacija ir atsakykite į šiuos klausimus:

- Kokius darbus atlikti į organizaciją pakviestumėte savanorius?
- Kiek savanorių tokiems darbams atlikti reikėtų?
- Kada būtų savanoriškos veiklos pradžia ir kada pabaiga?

Savitikros klausimai

- Kas yra savanyoriškoje veikloje davimas ir kas yra gavimas?
- Kas yra savanyorio išnaudojimas arba parazituojan­­tis savanyoris ir kaip savanyoriškos veiklos organizatoriai turėtų vienu ir kitu atveju elgtis?
- Koks ir kada reikalingas balansas savanyoriaujan­­t?
- Apibūdinkite trumpalaikę savanyorišką veiklą.
- Apibūdinkite ilgalaikę savanyorišką veiklą.
- Apibūdinkite savanyorišką tarnybą.
- Kokios yra savanyoriškos veiklos netradicinės formos?

Literatūra

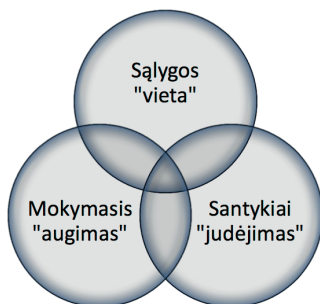
1. Kurapkaitienė, N.; Jakniūnienė-Kėžaitė, M. *Būk savanyoris – keisk pasaulį. Savanyorstės kelrodis*. Europos Komisijos atstovybė Lietuvoje, 2011.
2. *Straipsnių rinkinys apie savanyorišką veiklą*. VŠĮ „Actio Catholica Patria“. Kau­nas, 2007.

DARBO SU SAVANORIAIS PRINCIPAI

Aptarus savanoriškos veiklos formas, siejant jas su savanoriškos veiklos trukme, toliau svarbu gilinantis į darbą su savanoriais aptarti pagrindines sritis, kuriose savanoriško darbo organizavimas tam tikra prasme atliepia savanorių lūkesčius. Savanoriškos veiklos sritys yra trys, darbą su savanoriais būtų galima suskirstyti taip pat į tris sritis, kuriose yra svarbu užtikrinti rūpinimąsi savanoriu:

- sąlygų, į kurias savanoris patenka, sudarymo principas;
- santykių, su kuriais savanoris neišvengiamai sieja save organizacijoje, principą;
- mokymosi, kuris savanorį augina, principą.

Tai lyg trys darbo su savanoriais principai, kurie gali būti įgyvendinami atskirai arba kartu. Juos susiejant su savanoriais darbas tampa pilnavertis ir laikymasis šių principų atliepia pagrindinius savanorių lūkesčius.



Neatsitiktinai šie darbo su savanoriais principai šiame paveikslėlyje siejami tarpusavyje ir turi atskiros erdvės. Yra organizacijų, kurios pasirenka tik sąlygų sritį ir kokybiškai dirba šioje srityje su savanoriais arba labai aktyviai dirba su savanoriais santykių srityje ir savanoriai net ir gerus santykius užtikrinančias sąlygas susiorganizuoja patys. Bet taip pat yra organizacijų, kurios dirba visose trijose srityse ir tuomet jos yra pagal šį paveikslėlį visų principų centre. Taigi norint kuo geriau dirbti su savanoriais, svarbu apgalvoti, kaip organizacija dirba visose šiose srityse, nes tai tiesiogiai atsiliepia savanoriškos veiklos kokybei organizacijoje.

Toliau aptariame, ką reiškia darbas su savanoriais kiekvienoje srityje.

Sąlygos

Tai materialinės ir struktūrinės sąlygos, į kurias patenka savanoriai. Pavyzdžiui, darbo vieta, darbo užduotys, savanorių koordinatorius, organizacijos taisyklės ir pan. Sąlygų užtikrinimas daro tiesioginę įtaką, kaip savanoris įsitrauks į organizaciją ir kokia bus jo motyvacija atlikti numatytus darbus. Tad jei savanoris jaustis saugus darbų organizavimo prasme, žinos savo vietą ir ko iš jo tikimasi, norės pasilikti ir dirbti bendram labui.

Pagrindinė sąlygų užduotis – užtikrinti saugumą savanoriškoje veikloje.

Trumpalaikių savanorių veikloje dažnai pakanka atkreipti dėmesį tik į šį principą.

Santykiai

Kiekvienoje organizacijoje, kad ir kokia ji būtų, yra santykių voratinklis, į kurį patenka savanoris. Pats savanoris, užimdamas dvejopą poziciją – tarp organizacijos struktūros ir jos klientų – patiria tam tikrą tapatumo įtampą. Savanoris nėra nei klientas, nei darbuotojas, tad jis turi sukurti savo vaidmenį pats, atrasdamas savo santykį tiek su vienais, tiek su kitais. Dažnai savanoriškos veiklos pradžioje tai kelia daugybę klausimų savanoriui ir jis ieško atsakymo, kaip elgtis su darbuotojais ir su klientais. Šiame etape labai padeda, jei organizacijoje yra savanorių senbuvų, kurie tiesiogiai ir netiesiogiai pristato naujai atėjusiems savanoriams, ką reiškia būti savanoriu ir kaip įprastai bendraujama su darbuotojais ir su klientais.

Kita vertus, būtent ši įtampa praturtina organizaciją, nes savanoris atranda veiklos neužpildytų erdvių ir pagal asmenines savybes bei turimas žinias ar įgūdžius jas užima. Svarbu, kad santykiai organizacijoje jam padėtų tai daryti ir skatintų, o ne stabdytų ar visiškai išstumtų iš organizacijos.

Santykis su organizacijos darbuotojais

Ateidamas į organizaciją savanoris pirmausia patenka į hierarchinę santykių struktūrą ir pats užima joje tam tikrą vietą. Organizacijai šiuo metu svarbu atsakyti į klausimą – į kokią hierarchinę lygmenį patenka savanoris ir kaip savanoris šiuo lygmeniu turėtų būti priimtas? Savanoris, iš išorės patekęs į organizaciją, greitai tampa vidinių santy-

kių indikatoriumi ir tikėtina, kad esant konfliktams ar įtampoms organizacijoje (atvirai išreikštoms ar užslėptoms), jis neatlaikys ir netrukus paliks organizaciją (pvz., jei organizacijoje yra per didelė ir nepagrįsta konkurencija, savanoris greitai tampa dar vienu konkurencijos objektu ir tai paskatina jį atsisakyti savanoriškos veiklos idėjos).

Santykis su klientais

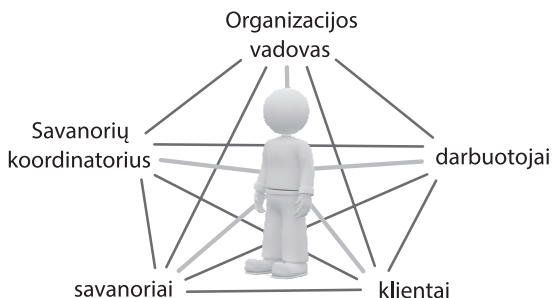
Šiuo lygmeniu būtina suvokti, kad labai svarbus yra darbuotojų santykis su klientais ir požiūris į juos todėl, kad savanoris, stebėdamas darbuotojus, mokosi, perima ir kopijuoja santykį į klientus. Jei savanoris netinkamai elgiasi su klientais, reikėtų pirmiausia atkreipti dėmesį, kaip su klientais elgiasi patys darbuotojai, jei tai kyla iš savanorio asmeninės laikysenos, svarbu apie tai kalbėtis ir įvardyti kitokius, organizacijoje priimtus, elgesio su klientais principus.

Taip pat labai svarbu, kokią savanorio vietą bendraudami su klientais darbuotojai skiria savanoriui. Nuo darbuotojų požiūrio į savanorį klientai pagarbiai arba atsainiai elgsis su savanoriu. Pavyzdžiui, vienoje organizacijoje savanoriai skundžiasi, kad klientai juos, skirtingai nei darbuotojus, laiko tarnais... Pažvelgę giliau galime suprasti, kad klientai tik atspindi darbuotojų santykį į savanorius.

Santykiai su kitais savanoriais

Dažnai socialinio darbo organizacijos turi ne po vieną, o po kelis savanorius ar net kasmet formuoja savanorių grupę. Reikia suprasti, kad savanoriai, atėję į organizaciją, kuria santykius su kitais panašiais į save savanoriais ir vieni kitiems tampa lyg lengvesniu „perėjimo taku“ į savanorišką veiklą. Tai suprasdama organizacija gali dėti tikslingas pastangas, kad savanorių grupė būtų atvira naujiems savanoriams, kad tarp senbuvių savanorių ir naujai atėjusiųjų kurtųsi vienas kitą palaikantys ryšiai ir tarpusavio pagalbos santykis. Kai organizacijoje yra savanorių grupė, daugiau ir dirbti reikia su savanoriais kaip su grupe, o tai dažnai yra suprantama kaip papildomas darbas. Bet savanorių grupėje vykstantys procesai dalį darbo perima iš darbuotojų ir taip pajvairina darbo su savanoriais būdus.

Savanoris organizacijoje patenka į gausybę santykių, kurių tarpusavio sąsajas būtų galima palyginti su voratinkliu:



Patekęs į tarpusavio santykius organizacijoje savanoris kuria savo santykius į kiekvieną grupę ir į atskirus asmenis. Be to, savanoris taip pat kuria santykį į įvairių grupių tarpusavio santykius, pvz., jis gali reaguoti į darbuotojų santykį su klientais arba į savanorių santykį su darbuotojais. Tai lygiavertiškai daro įtaką savanorio jausenai organizacijoje ir jo norui likti veiklose ir įsitraukti į jas arba nenorui bendradarbiauti. Nors santykiai yra tik vienas iš trijų darbo su savanoriais principų, bet pirmajame savanorystės etape santykiai neretai yra ta priežastis, dėl kurios savanoris pasilieka organizacijoje ir nori kartu dalytis veiklomis.

Taigi darbe (ypač su ilgalaikiais savanoriais) svarbu suvokti, į kokią santykių gausybę patenka savanoris, ir padėti jam atrasti jį palaikančius ir motyvuojančius santykius, visų pirma, kad savanoris norėtų imtis savanoriškos veiklos ir vėliau darbas vyktų kuo sėkmingiau ir pilnavertiškiau.

Mokymasis

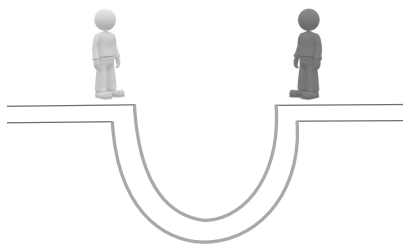
Savanoris, apsispręsdamas dėl savanoriškos veiklos, patenka į naujo patyrimo aplinkas, kurios skatina jį mokytis. Pagal ES viso gyvenimo mokymosi memorandumą, išleistą 2000 m., mokymasis skirstomas į tris veiklos kategorijas:

- Formalųjį mokymąsi, vykstantį švietimo ir mokymo įstaigose. Besimokantieji gauna pripažintus diplomus ir kvalifikacijas.
- Neformalųjį mokymąsi, kuris vyksta šalia pagrindinių švietimo ir mokymo sistemų. Besimokantieji paprastai negauna formalizuotų sertifikatų. Neformalusis mokymas gali būti teikiamas darbo vietose, juo gali užsiimti pilietinės visuomenės organiza-

cijos ir grupės (pvz., jaunimo organizacijos), taip pat organizacijos bei tarnybos, įkurtos formalioms sistemoms papildyti (meno, muzikos, sporto užsiėmimai).

- Savaiminį (informalųjį) mokymąsi, kuris yra natūralus kiekvieną dieną vykstantis mokymasis. Skirtingai nuo formaliojo ir neformaliojo, savaiminis mokymasis nebūtinai tyčinis, todėl jo gali nepripažinti net patys individai, papildantys savo žinias ir įgūdžius.

Savanoriškos veiklos metu mokymasis gali būti tiek savaiminis (informalus), tiek ir neformalus. Neatsižvelgiant į tai, ar organizacija sudaro sąlygas mokytis, ar į tai nekreipia jokio dėmesio, mokymasis vyksta savaime (informaliai). Savanoris veiklos metu patenka į tam tikrą mokymosi kilpą, kurioje vyksta bent minimalus, o kartais ir labai ryškus pokytis:



Kilpa – tai savanorystės laikotarpis, tam tikras išėjimas iš įprasto gyvenimo, kuriame viskas nustatyta, aišku ir apibrėžta. Ji turi aiškią pradžią ir pabaigą. Mokymosi kilpa gali būti didesnė ar mažesnė, atsižvelgiant į asmens atvirumą mokytis ir į organizacijos indėlį į mokymosi sritį.

Pavyzdys

Sąlygų užtikrinimas trumpalaikėje savanorystėje iš VA „Carito“ kvietimo savanoriauti

Akcijos „Gerumas mus vienija“ savanoriams

Ką darysi? Padėsi platinti VA „Carito“ žvakeles ir rinkti aukas, taip prisidėsi prie pagalbos labiausiai vargstantiems. Akcija vyks gruodžio 15–23 dienomis.

Įvadinis, informacinis seminaras akcijos savanoriams vyks gruodžio 8 dieną (šeštadienį).

Vilniaus arkivyskupijos „Carito“ veiklose pagalbą gauna apie 70 000 žmonių per metus. Organizuojame laisvalaikio užimtumą ir ugdymą vaikams iš sunkumus patiriančių šeimų, 380 jų kasdien ateina į mūsų dienos centrus. Be to, 1052 asmenys per metus gauna nemokamas socialinių darbuotojų, psichologų, teisininkų konsultacijas. Beveik 400 žmonių per metus padedame pratęsti mokslus, įgyti profesiją, susirasti darbą. Galiausiai ypač sudėtingoje gyvenimo situacijoje atsidūręs žmogus gali gauti laikiną gyvenamąją vietą ir būtinąją pagalbą maistu bei drabužiais.

Savanoriškoje veikloje mokymasis dažniausiai vykdomas dviem kryptimis:

Apmokymai, nukreipti į kokybišką savanoriškos veiklos atlikimą – tai tokie apmokymai, kurių tikslas kokybiškai atliekamas savanoriškas darbas. Tai gali būti ir socialinėje, aplinkosaugos, gyvūnų globos ir kt. srityse rengiami apmokymai. Jų trukmė yra taip pat įvairi – nuo kelių valandų susitikimo iki keleto dienų išvažiuojamojo seminaro. Priemonės taip pat gali būti įvairios – nuo filmo peržiūros, kaip tinkamai reikia atlikti užduotį, iki įsijautimo, situacijų vaidinimo ir asmeninio elgesio aptarimo. Taigi čia organizacija renkasi pagal poreikį ir galimybes, kaip ir kiek apmokyti savanorius. Paprastai šių apmokymų dažnumas priklauso nuo savanoriškos veiklos trukmės ir atliekamų užduočių sudėtingumo – kai kur pakanka tiksliai atlikti užduotį, o kitur savanoris savo veikloje turi improvizuoti ir skubiai priimti sprendimus, kaip elgtis (labai dažnai socialinėje srityje), ir nuo to priklauso, kiek ir kokia kryptimi būtina savanorius parengti. Visų apmokymų tikslas yra siekti kokybiškos veiklos, todėl savanoriai kažko išmoksta ir sau asmeniškai. Nors apmokymai gali būti rengiami kitu tikslu.

Kiekviena auka už žvakelę leidžia mums priimti žmogų ir padėti jam stotis ant savo kojų.

Tad laukiame Tavęs, jei esi drąsus ir aktyvus, nori prisidėti prie prasmingų darbų!

Besidominčiusius prašome registruotis elektroniniu paštu, į laiško temą įrašykite „Gerumas mus vienija“. Daugiau informacijos savanoriai Jums suteiks aukščiau nurodytu elektroniniu paštu arba telefonu.

Santykiai ilgalaikėje savanorystėje iš Palaimintojo Jurgio Matulaičio socialinio centro kvietimo savanoriauti

Savanoriai sudaromos galimybės:

- Išbandyti save socialinėje veikloje.
- Kūrybingai ir prasmingai praleisti laisvalaikį.
- Įgyti organizacinio ir komandinio darbo patirties.
- Dalyvauti jaunimo neformaliojo ugdymo seminaruose.
- Daugiau sužinoti apie savanoriavimo galimybes Lietuvoje ir užsienyje.
- Savanorio veikla dienos namuose „Vaikai – vaikams“
- Pačiame dienos centre (pagalba pamokų ruošoje, laisvalaikio užimtumas, įvairių būrelių, užsiėmimų vedimas.
- Vyresnis draugas ar draugė – vaiko, kuris nelanko Dienos centro, kas savaitiniai susitikimai su savanoriu, kuris po truputį tampa draugu.
- Stovyklų, išvykų, švenčių organizavimas.

Seminarai, kurių pagrindinis tikslas – savanorio asmenybinis mokymasis savanoriškoje veikloje. Šiais apmokymais siekiama ne tik kad savanoriai kuo geriau atliktų užduotis, bet kad jie kaip asmenybės tobulėtų per savanorystę. Tam yra skiriama daug laiko bei dėmesio ir savanoriai dalyvauja grupiniame neformalaus ugdymo procese. Organizacijos, kurios imasi tokio ugdymo(si), dažniausiai su savanoriais dirba savanoriškos tarnybos srityje, bet yra ir tokių, kurios ilgalaikėje savanoriškoje veikloje taip pat kelia neformalaus ugdymo

Savanoriai veiklos metu gauna:

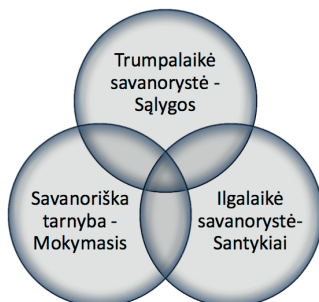
- Savanorių mokymus prieš pradedant savanorystę.
- Trys, keturi neformalaus jaunimo ugdymo(si) savaitgalių seminarai per metus.
- Galimybes gauti asmeninę superviziją, pažinti ir išbandyti save socialinio darbo srityje.
- Dalyvauti kitų organizacijų LR ir ES organizuojamuose seminaruose ar konferencijose.
- Galimybę prasmingai ir kūrybingai praleisti laisvalaikį, ugdant vadovavimo bei darbo komandoje įgūdžius.

mosi per savanorišką veiklą tikslus. Tam skiriami išvažiuojamieji seminarai ir formuojama savanorių grupė. Taip pat tokie seminarai negali vykti tik vieną kartą, jie turi užtikrinti mokymosi procesą, tad dažniausiai rengiami trys per visą savanorystės laikotarpį. Ir šioje mokymosi srityje vadovaujamasi neformalaus ugdymo(si) principais bei laikysenomis, vadovaujamasi patyriminio ugdymo tikslais (D. A. Kolb) bei į temą centruotos tarpusavio sąveikos (angl. *TCI, R. Cohn*) koncepcija. Organizacija, siekianti neformalaus ugdymo(si), per savanorišką veiklą ieško būdų, kaip sukurti nekonkurencingą aplinką ir sudaryti sąlygas savanoriams klystant mokytis iš klaidų. Taip pat konsultuoja savanorius asmeniškai, siekdami jiems užtikrinti savanoriškos veiklos poveikį ir suteikti atgalinį ryšį apie jų mokymosi (augimo) procesą.

Apibendrinimas

Kiekviena organizacija, planuodama savanorišką veiklą, gali taikyti visus tris principus – sąlygų, santykio ir mokymosi, bet atsižvelgiant į savanoriškos veiklos formas gali pasirinkti darbo su savanoriais prioritetinius principus. Trumpalaikiam savanoriškam darbui organizuoti svarbiausias aspektas yra sąlygos ir gali būti mažiau svarbūs santykio bei mokymosi principai.

Ilgalaikiam savanoriškam darbui organizuoti yra labai svarbus santykio principas ir gali būti mažiau svarbūs kiti principai. O savanoriškoje tarnyboje svarbiausias yra mokymosi principas, nes tai yra pagrindinis tokių programų tikslas.



Sugretinant darbo su savanoriais principus ir savanoriškos veiklos formas kiekviename formoje išryškėja pagrindinis darbo su savanoriais principas. Jis ir nurodo organizacijų darbuotojams kryptis, kaip dirbti su savanoriais, kiek ir ko investuoti.

Sąvokos

Savaiminis mokymasis – natūralus kiekvieną dieną vykstantis mokymasis.

Neformalus mokymasis – vyksta šalia pagrindinių švietimo ir mokyimo sistemų. Besimokantieji paprastai negauna formalizuotų sertifikatų.

Užduotys

Susiekite ankstesnėje užduotyje pasirinktą savanorišką veiklą socialinėje organizacijoje darbo su savanoriais principais (tęskite toliau). Pagal pasirinktos savanoriškos veiklos formą suplanuokite darbo su savanoriu / savanoriais būdus.

- Kokios darbo priemonės ir darbo vieta bus reikalinga savanoriui?
- Kas iš organizacijos darbuotojų koordinuos savanorišką veiklą?
- Kaip savanoriškas darbas bus planuojamas?

(Jei pasirinkote ilgalaikius savanorius)

- Kaip, kas kiek laiko ir į kokią darbuotojų komandą savanoris / savanoriai bus pakviesti?

- Kaip dažnai ir kokio pobūdžio bus rengiami susitikimai savanoriškam darbui aptarti? Kokie jie numatomi – individualūs ar grupiniai?
 - Kokie apmokymai numatomi savanoriui / savanoriams? Kokios trukmės, kokios pobūdžio, kokiomis temomis?
-

Savitikros klausimai

- Kokie yra darbo su savanoriais principai ir kaip jie siejasi su savanoriškos veiklos formomis?
- Į kokius santykius savanoris patenka organizacijoje ir kaip reikia dirbti su įvairiomis grupėmis, kad santykiai padėtų savanoriui įsilieti į organizaciją?
- Kaip savanoriškoje veikloje vyksta mokymasis ir kaip galima daryti įtaką mokymosi procesui, taikant neformalaus ugdymo(si) principus?

Literatūra

1. Kurapkaitienė, N.; Jakniūnienė-Kėžaitė, M. *Būk savanoris – keisk pasaulį. Savanorystės kelrodis*. Europos Komisijos atstovybė Lietuvoje, 2011.
2. *Straipsnių rinkinys apie savanorišką veiklą*. VŠĮ „Actio Catholica Patria“. Kaunas, 2007.

SAVANORIŠKOS VEIKLOS PROGRAMOS

Atskiroje dalyje aptariama savanoriškos tarnybos programų specifika, nes šiose programose siekiama ne tik gerai ir organizuotai atlikti savanorišką darbą, bet svarbiausia organizuoti neformalų ugdymą, užtikrinant įvairiapusį asmenybės augimą. Tokios programos dažnai jau savo tiksluose įvardija neformalų, tarpkultūrinį ar vertybinį ugdymą, kaip neatsiejamą programos dalį.

Prieš pristatant konkrečias programas aptariamami neformalaus ugdymo metodiniai principai, kuriais remiantis daugelis vėliau minimų programų ir yra įgyvendinamos. *Jaunimo neformalusis ugdymas* yra kryptinga veikla, kuria, plėtojant jauno žmogaus asmenines, socialines ir edukacines kompetencijas, siekiama ugdyti sąmoningą asmenybę, gebančią atsakingai ir kūrybingai spręsti savo problemas ir aktyviai dalyvauti visuomenės gyvenime.

Pagrindiniai (jaunimo) neformalaus ugdymo metodiniai principai

1. *Specifinės aplinkos principas.* Tam, kad jauni žmonės įsitrauktų į ugdymosi procesą, turi būti sudaroma jauki, saugi aplinka, kurioje būtų galima saugiai eksperimentuoti, išbandyti save, neskaudinant kitų nei savęs. Tokioje aplinkoje netgi nesėkmė neturėtų neigiamų, visam jaunuolio gyvenimui įtaką darančių pasekmių.
2. *Aktyvaus dalyvavimo principas.* Aktyvumas savanoriškoje veikloje yra sąlyga, padedanti pasiekti ugdymo rezultatų. Aktyvumas yra svarbus asmeninei patirčiai įgyti ir suvokti.
3. *Visybiškumo principas.* Šis principas reiškia visapusišką požiūrį į jauną žmogų, ugdymo tikslus ir darbo metodus. Ugdymas turi būti suprantamas kaip menas tobulinti moralines, emocines, fizines, psichologines bei dvasines savybes. Visybiškas, arba holistinis, požiūris krypti dėmesį ir į asmenį (jo savijautą, norus, požiūrį, tikslus ir panašiai), ir į grupę (t. y. dalyvių tarpusavio santykius), ir į žinias, kurios įgyjamos ugdymo procese. Atsižvelgiant į tai, kad šis principas neignoruoja nei kūno, nei proto, nei jausmų, nei sielos, taikomi įvairūs metodai, kuriuos pasitelkus galėtų atsiskleisti įvairiapusiška žmogaus prigimtis.

Metodų įvairovę reikia suprasti kaip visumą, o ne tik kaip atskiras dalis. Įvykę pokyčiai vienoje iš šių sričių (asmens, grupės, temos), paveikia ir kitas sritis kaip visumą.

4. *Patyriminis mokymasis*. Neformalaus ugdymo procesas remiasi įgyjama patirtimi, kuri tampa prasminga tik tuomet, kai yra suvokiama ir apmąstoma. Tam patirtis yra aptariama (reflektuojama), įvertinama (generalizuojama) siekiant suformuluoti išvadas arba tai, kas išmokta šioje patirtyje, ir tai tampa kito patyrimo pagrindu, pritaikant atrastas ir įsivardytas išvadas. Pritaikymas kuria naują patirtį, kuri gali būti tolesnis patyriminio mokymosi pagrindas.
5. *Atviras ir neformalus bendravimas*. Neformalus ugdymas vyksta tuomet, kai yra sukurama saugi aplinka būti savimi, dalytis gyvenimo patirtimi ir asmeninėms silpnybėms atskleisti. Tai leidžia klysti ir priimti klaidas kaip mokymosi procesą.
6. *Nekonkurencinga aplinka*. Neformalus ugdymas turi būti erdvė, kurioje siekiama išvengti konkurencinės įtampos. Besimokantieji nelyginami tarpusavyje, užuot tai darius, sukuriamos savęs vertinimo ir asmeninių pasiekimų įvardijimo galimybės.
7. *Į grupės procesą orientuotas ugdymas(is)*. Grupė neformaliame ugdyme atlieka svarbų vaidmenį – tai lyg sumažintas visuomenės modelis. Grupėje asmenys mokosi spręsti tarpusavio santykius, priimti bendrus sprendimus, dalytis atsakomybėmis ir darbais. Asmeninis augimas taip pat tampa intensyvesnis esant grupei.

Tarptautinės savanoriškos tarnybos programos

I. Europos savanorių tarnyba (ES neformalaus ugdymo programa jaunimui)

Viena pagrindinių programų, teikiančių finansinę paramą tarptautinei savanoriškai tarnybai, yra Europos Komisijos iniciatyva – Europos savanorių tarnyba (EST);

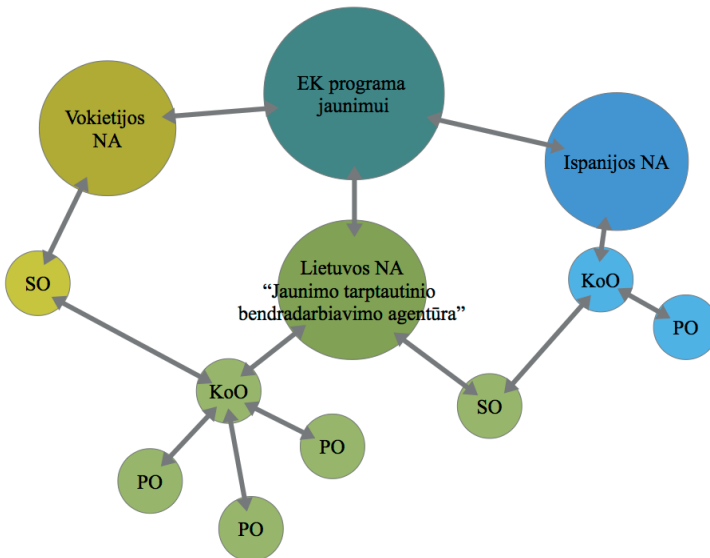
Pagal ES programą „Veiklus jaunimas“ EST – tai galimybė, atvira visiems jauniems žmonėms nuo 18 iki 30 metų. Savanoriškas darbas gali būti vykdomas įvairiose organizacijų veiklų srityse, bet būtina sąlyga, kad savanoriška tarnyba vyktų kitoje šalyje, nei savanoris gyvena (taip užtikrinamas programos tarpkultūriškumas).

EST tikslai

- Dalyvavimas, neformalus ugdymas ir tarpkultūrinis mokymasis.
- Solidarumas, judėjimas, mažiau galimybių turinčių jaunų žmonių įtraukimas.
- Kova su rasizmu, ksenofobija ir diskriminacija.
- Vietos bendruomenių, naujos partnerystės plėtra ir gera mainų praktika.

EST sąlygos

- Savanoriškos tarnybos projektai nuo 2 savaičių iki 12 mėnesių.
- Galima individuali ir grupinė savanorystė.
- Galimybė jauniems žmonėms iš ES šalių, šalių kandidačių, Viduržemio regiono šalys, NVS valstybės, pietryčių Europa ir Lotynų Amerika.

EST struktūra

Siunčianti organizacija – savanoriui(ams) padeda susirasti priimančią organizaciją, organizuoja pirminį parengimą, mokymus prieš išvykstant, suteikia paramą visos tarnybos metu. Tarnybai pasibaigus vėl padeda savanoriams integruotis į savo bendruomenę, sudaro jiems sąlygas dalytis patirtimi ir mokymosi pasiekimais, skatina savanorius skleisti ir taikyti projekto rezultatus bei mokymosi pasiekimus ir konsultuoja dėl tolesnio mokymosi ar įsidarbinimo galimybių.

Priimanti organizacija – rūpinasi savanorio(ių) tarnybos vieta pasiūlydama patyrusių darbuotojų pagalbą ir priežiūrą savanoriui. Sudaro savanoriui(iams) galimybę integruotis į vietinę bendruomenę, susitikti su kitais jaunais žmonėmis, bendrauti, įdomiai leisti laisvalaikį ir pan., taip pat skatina palaikyti ryšius su kitais EST savanoriais (jeigu įmanoma). Organizacija rūpinasi mokymais organizacijoje, kalbos kursais, suteikia nuolatinę paramą tarnybos metu, paskiria globėją, kuris yra atsakingas už asmeninę paramą savanoriui(iams) ir paramą mokymosi metu.

Koordinuojanti organizacija – visų projekte dalyvaujančių partnerių vardu teikia paraišką savo šalies nacionalinei agentūrai. Jeigu paraiška patvirtinama, koordinuojanti organizacija gauna subsidiją, administruoja visą projektą, atsako už visų siunčiančių ir priimančių organizacijų koordinavimą bei už subsidijos paskirstymą projekto partneriams. Projektui pasibaigus, koordinuojanti organizacija parengia ataskaitą. Koordinuojanti organizacija gali tapti tiek atskira organizacija, tiek viena iš projekte dalyvaujančių siunčiančių / priimančių organizacijų.

Savanoriu gali tapti kiekvienas jaunas žmogus nuo 18 iki 30 metų, neatsižvelgiant į jo kilmę, teisėtai ir nuolat gyvenantis programos šalyje arba šalyje partnerėje. Dalyvavimas EST projekte savanoriui nieko nekainuoja, visos išlaidos padengiamos iš programos „Veiklus jaunimas“ paremto projekto lėšų. Jaunas žmogus tiesiog įsipareigoja sutartą laiką gyventi ir atlikti savanorišką tarnybą pasirinktoje organizacijoje kitoje šalyje.

Savanoriai gali atlikti tarnybą individualiai arba su grupe(ėmis). Viename EST projekte gali dalyvauti nuo 1 iki 30 savanorių. Tarnyba grupine laikoma tada, kai savanoriai atlieka ją tuo pačiu metu ir jų įgyvendinamas užduotis sieja bendra tema.

Neformalaus ugdymo seminarai EST programoje

- Parengimo seminaras (vyksta savanorio šalyje) – mokymai prieš išvykstant suteikia savanoriams galimybę pakalbėti apie jų lūkesčius, motyvaciją ir gauti informacijos apie juos priimančią šalį bei programą „Veiklus jaunimas“. Taip pat šiuose mokymuose būsimi savanoriai gali susitikti ir pabendrauti su buvusiais EST dalyviais. Mokymai trunka 3 dienas.

- Atvykimo seminaras (vyksta savanorystės šalyje) – mokymai vyksta savanoriams atvykus į priimančią šalį. Jų metu savanoriams pristatoma juos priimanči šalis, aplinka, sudaromos sąlygos susipažinti vieniems su kitais. Kai kuriose šalyse mokymų atvykus metu vyksta aktyvūs kalbos kursai. Mokymų trukmė kiekvienoje šalyje yra skirtinga – nuo 4 iki 14 dienų. Lietuvoje mokymai atvykus trunka 4 dienas.
- Vidurio įvertinimo susitikimas (vyksta savanorystės šalyje) – šis susitikimas suteikia savanoriams galimybę į(si)vertinti iki tol įgytą patirtį, susitikti su kitais savanoriais iš skirtingų projektų priimančioje šalyje. Šiame susitikime daug dėmesio skiriama savanorių asmeniniams išgyvenimams, problemų ir konfliktų sprendimui. Vidutinė susitikimo trukmė – 2,5 dienos. Lietuvoje esančių savanorių vidurio įvertinimo susitikimas trunka 4–5 dienas.
- Savanorių susitikimas sugrįžus po savanorystės (vyksta savanorio šalyje) – metiniame EST renginyje kviečiami dalyvauti tarnybą pabaigę į savo šalį sugrįžę savanoriai. Renginyje siekiama sudaryti erdvę susitikti buvusiems savanoriams, įvertinti EST patirtį, pasidalyti pasiekimais ir įsitraukti į įvairias savanorystės bei jaunimo programų sklaidos veiklas. Renginys trunka 1–2 dienas.

Savanoriui EST programoje suteikiama

Dalyvavimas EST programoje savanoriui nieko nekainuoja. Visas būtiniausias išlaidas – tarptautinės kelionės, apgyvendinimo, maitinimo, kalbos mokymo, kišenpinigių ir kt. išlaidas – padengia programa „Veiklus jaunimas“ bei projektą įgyvendinančios organizacijos.

Savanoris EST programoje įsipareigoja

- Savanoriškas darbas priimančioje organizacijoje 30–35 val. per savaitę.
- Dalytis savo gebėjimais, žiniomis ir patirtimi.
- Priėmimo laikysena, t. y. stengtis suprasti tos šalies bei organizacijos kultūrą ir ieškoti prisitaikymo, taip pat veiklos susiderinimo galimybių.
- Dalyvauti mokymosi procese – tiek neformaliame organizuotame, tiek savaiminiame.

Igytų kompetencijų EST programoje vertinimas

Igyvendinant programą iki pat pabaigos susitikimų ir aptarimų metu vertinamas savanorio mokymasis ir jo pokytis programos sąlygomis. Tuo tikslu yra sukurtas jaunimo neformalaus ugdymo būdu įgytų kompetencijų vertinimo priemonė „Youthpass“. Joje nurodomos tam tikros kompetencijų sritys, kuriose vertinamas jaunuolio augimas. Šią kompetencijų vertinimo priemonę jaunuolis pildo pats, t. y. pats save įvertina ir organizacijų darbuotojai – globėjai, koordinatoriai bei kiti at-sakingi asmenys gali tik padėti įsivardyti, atspindėti ar suvokti pokyčio elementus. Kompetencijų sritys:

- Bendravimas gimtąja kalba.
- Bendravimas užsienio kalbomis.
- Matematiniai gebėjimai ir pagrindiniai gebėjimai mokslo bei technologijų srityse.
- Skaitmeninis raštingumas.
- Mokymasis mokytis.
- Socialiniai ir pilietiniai gebėjimai.
- Inicatyva ir verslumas.
- Kultūrinis sąmoningumas ir raiška.

II. Jėzuitų savanoriška tarnyba „Jėzuitų savanorystė misijose“

Tarptautinė savanoriška tarnyba „Jėzuitų savanorystė misijose“ yra skirta moterims ir vyrams nuo 18 metų be tolesnio amžiaus apribojimo. Mes parenkame skirtingo amžiaus žmonėms jiems tinkamiausią veiklą. Atsižvelgiame į asmeninius pageidavimus ir siūlome savanorišką darbą pagal įgytą specialybę arba tokią, kuri geriausiai atitiktų projekto reikalavimus. Kartą per metus mes skiriame 20 laisvų vietų savanoriams, dirbantiems skirtingose pasaulio šalyse ir bendradarbiaujantiems jėzuitų projektuose. Daugelis jaunų savanorių renkasi sau veiklą, kurios trukmė apsiriboja vieneriais metais. Tačiau savanorystės laikotarpis gali taip pat svyruoti nuo 6 mėnesių laikotarpio ir iki dvejų metų. Mes siūlome intensyvų pasirengimą, padėsiantį jums pasirengti savanorystei, o po jos liks vietos bendrai refleksijai ir aptarimams. Mūsų savanoriai nepaliekami savanorystės darbe vieni, bet jais nuolat bus pasirūpinta dvasiniu palydėjimu ir žmogiška parama.

Jėzuitų savanorystė misijose apima šiuos pagrindinius uždavinius:

- Tiesioginis ryšys su vargstančiais ir atsakas jiems.
- Įsipareigojimas ginti tikėjimą ir teisingumą pasaulyje.
- Tarpreliginis dialogas ir bendradarbiavimas

Visa tai siūloma tiems savanoriams, kurių troškimai atspindi Jėzuitų savanorystės misijose (JMV) tikslus ir uždavinius.

Pasirengimas savanorystei

Pasirengimas yra svarbi savanorystės dalis. Jis prasideda rudenį ir baigiasi išvykimu savanoriauti ateinančią vasarą. Pasirengimo metu yra renkama savanoriško darbo vieta. Tai vyksta ne tik savanoriui išsakanant, ko jis nori, bet taip pat įvardijamos savanorių kompetencijos ir priimančios savanoriškos tarnybos organizacijos susipažįsta su savanoriais, renkasi tinkamiausius pagal savo veiklos specifiką.

Veiklos metu

Savanoriams sutekiamas pragyvenimas – gyvenamoji vieta, maitinimas, draudimas ir kišenpinigiai. Savanoriai programos metu pasiryžta kuklesniam pragyvenimui ir suteikiamų sąlygų visiškai pakanka.

Tarnybos metu savanoriai yra palydimi projektų partnerių savanoriško darbo institucijose ir jėzuitų savanoriškos veiklos koordinatoriaus, kuris dirba su visais savanoriais neatsižvelgiant į tai, kurioje institucijoje jie savanoriauja. Taip pat tarnybos metu yra organizuojamas intensyvaus patyrimo ir refleksijos seminaras, kuriame įsipareigoja dalyvauti visi savanoriai. Savanoriško darbo valandos ir intensyvumas numatomas kiekvienoje organizacijoje atskirai, bet planuojama taip, kad savanoriška tarnyba būtų tuo metu pagrindinė veikla.

Kodėl yra pabrėžiama ir ginamas socialinis teisingumas?

Moterys ir vyrai, kurie apsisprendžia tapti savanoriais, neišvengiamai susiduria su sunkia vargstančiųjų gyvenimo patirtimi, kurią tiesiogiai lemia struktūrinis socialinis neteisingumas. Visa tai gali paskatinti jauną žmogų susimąstyti – koks yra mano tikėjimas, kokia yra mano tikėjimo patirtis, kaip tvarkosi kitų tautų žmonės su savo gyvenimo iššūkiais? Visa tai atveria duris pažinti kitas kultūras ir kitų religijų žmones. Po sava-

norystės grįžtame į pasaulį tapę kitokiais žmonėmis, kurie supranta, kad pasaulyje galime išgyventi tik visuotinio solidarumo pastangomis.

III. Senjorų savanorystės programa (*Grundtvig*, viso gyvenimo mokymosi programa)

Programos tikslas – paremti senjorų savanorystės projektus tarp organizacijų, įsikūrusių dviejose šalyse, mokymosi visą gyvenimą programos narėse. Ši veikla siūlo vyresnio amžiaus Europos piliečiams naują mobilumo formą, kuri leis jiems mokytis, dalytis žiniomis ir patirtimi.

Savanorystės projektai padeda vyresnio amžiaus žmonėms lengviau įsitraukti į ne pelno siekiančią veiklą kitoje šalyje, suteikiama proga atsiskleisti, leisti pasijusti vertingais vyresnio amžiaus piliečiais, turinčiais žinių, kompetencijų ir patirties.

Savanorių mobilumo procese siekiama sukurti ilgalaikį bendradarbiavimą tarp priimančiosios ir deleguojančiosios organizacijų, nauginėjant tam tikrą klausimą ar dirbant su tam tikra tiksline grupe.

Ypatingas dėmesys skiriamas socialiai remtinoms grupėms ir tautinėms mažumoms, taip stiprinant jų integraciją Europoje, kovojant su rasizmu ir ksenofobija. Skatinamas abiejų lyčių lygiateisis dalyvavimas.

Siekiama, kad kiekviena organizacija (per visą finansavimo laikotarpį) deleguotų 2–6 savanorius ir priimtų 2–6 savanorius. Mažiausias deleguotų ir priimtų savanorių skaičius yra du. Trumpiausias buvimo kitoje šalyje laikas – trys savaitės (21 diena).

Priimančiosios ir siunčiančiosios organizacijos: institucija turi būti juridinis asmuo, o savanorystės veikla – pelno nesiekianti.

Savanoriai: asmenys, sulaukę 50 m. amžiaus arba vyresni (neatsižvelgiant į tai, ar jie jau yra išitraukę į suaugusiųjų švietimą, ar ne) gali pateikti prašymą *Grundtvig* senjorų savanorystės projekte dalyvaujančioms organizacijoms, kad taptų savanoriais.

Tarptautinės savanoriškos tarnybos tiek jaunuoliams, tiek ir senjorams yra finansuojamos mokesčių mokėtojų lėšomis ir visada yra siejamos su mokymosi tikslais. Siekinys yra dirbti su vertybėmis ir ugdymu, kuris augintų socialinę, tarpkultūrinę, pilietinę bei kitas kompetencijas. Dažnai jaunuoliams skirtos neformaliojo ugdymo programos yra siejamos su

įdarbinamumo didinimu ir profesinių kompetencijų ugdymu. Senjorams skirtos programos yra orientuojamos į aktyvumo ir dalyvavimo visuomeninėje gyvenime skatinimą. Taigi savanorystė tampa priemone įvairiems mokymosi tikslams siekti, svarbu tik atrasti būdus, kaip tai susieti.

Nacionalinės savanoriškos tarnybos programos

I. Nacionalinė savanoriškos tarnybos programa Vokietijoje „Savanoriški socialiniai metai“ (FSJ – *Frewilliges Soziales Jahr*)

FSJ programos metu dalyviai pirmiausia turi progą pasigilinti į socialinės realybės institucijose ir įvairiose organizacijose kasdienybę ir susipažinti su socialinės krypties profesijomis.

Per savanorišką socialinę veiklą 17–27 metų jaunuoliai žingsnis po žingsnio atskleidžia savo kompetencijas ir gali stebėti, kaip jos reiškiasi socialinėje aplinkoje. FSJ programa naudinga ir profesijos pasirinkimo srityje: po savanoriškos veiklos programoje jaunuolis dažniausiai atsako sau į klausimą, ar socialinės srities profesija yra jam tinkama, ar ne. Nors pati FSJ programa nėra išsilavinimą teikianti programa, kaip ir nėra darbo vietą teikianti programa. Savanorystės metu ji paskatina jaunuolių ugdytis kritinio mąstymo, komunikacijos ir bendradarbiavimo įgūdžius. Ji leidžia prisiliesti prie socialinės ir kultūrinės realybės, kuriose naujai įvertinamos turimos vertybės ir priimami sprendimai dėl tolesnių pasirinkimų. Bet kuriuo atveju ši programa padeda jauniems žmonėms atskleisti savo bendražmogiškąsias vertybes, ugdytis solidarumo, atsakomybės ir pilietiškumo savybes.

Programoje numatomi trys neformalaus ugdymo seminarai (5 dienų – įvadinis seminaras, 7 dienų – vidurio įvertinimo seminaras ir 5 dienų baigiamasis seminaras), kuriuose mokymasis vyksta savanorių grupėje. Šiais seminarais siekiama gilesnio savęs ir vieni kitų pažinimo, jų metu peržvelgiamas savanoriškas darbas, jis aptariamas ir įvertinamas. Jaunuoliai seminaruose gali atskleisti įvairius gebėjimus ir įsivardyti įgyjamus įgūdžius.

FSJ programos metu jaunuoliai įsipareigoja dirbti 30–40 val. savanoriško darbo kas savaitę socialines paslaugas teikiančioje institucijoje – nuo 6 iki 12 mėnesių. Kaip ir EST programoje, jaunuoliai savanorystės metu gali turėti atostogų. Jiems suteikiamas pragyvenimas ir kelionės

išlaidos į darbo vietą ir atgal. Tad savanorišką tarnybą jie gali atlikti bet kuriame savo šalies mieste ir dėl to ši programa vadinama nacionaline.

Taip pat Vokietijoje ši programa yra apibrėžta įstatymo, kuriame reglamentuojama, kokiomis sąlygomis galima tapti FSJ programos savanoriu, taip pat priimančia organizacija bei koordinuojančia organizacija.

II. Nacionalinės savanorystės programos projektas Lietuvoje

Šios programos tikslas – sudaryti sąlygas jauniems žmonėms dalyvauti savanoriškoje veikloje, suteikiant jiems asmeninių, socialinių, profesinių kompetencijų ir darbo patirties, taip padedant jiems pasirinkti profesiją, reintegrotis į formaliojo švietimo sistemą ir (arba) pasirengti įsilieti į darbo rinką.

Šios programos uždaviniai:

- Remiantis Europos Sąjungos programos „Veiklus jaunimas“ Europos savanorių tarnybos modeliu, sukurti ir įgyvendinti jaunimo savanoriškos veiklos modelį Lietuvoje.
- Skatinti jaunimo savanorišką veiklą, įtraukiant jaunus žmones į jų poreikius atitinkančias veiklas ir motyvuojant įgyti darbo įgūdžių, asmeninių, socialinių, profesinių kompetencijų.

Programos įgyvendinimo veiklos kryptys ir remiamos veiklos

Savanoriškos veiklos programos *tikslinė grupė* – niekur nedirbantys jauni žmonės nuo 16 iki 29 metų, prioritetą teikiant: pagrindinio išsilavinimo neįgijusiems; pagrindinį išsilavinimą turintiems; vidurinį išsilavinimą turintiems; registruotiems darbo biržoje; įgijusiems profesinių, aukštesnįjį ar aukštąjį išsilavinimą.

Savanoriškos veiklos programoje dalyvaujantis jaunas žmogus vykdo savanorišką veiklą pagal veiklos sritį ir pobūdį pasirinktoje akredituotoje organizacijoje (savanorį priimančioje organizacijoje) savo arba kitoje gyvenamojoje teritorijoje.

Savanoriška veikla trunka iki 3 mėnesių ir gali tęstis iki 6 mėnesių, kai savanoriška veikla vykdoma ne mažiau kaip 20 val. per savaitę.

Įgyvendinant programą bus vykdomos šios veiklos:

- Jaunimo savanoriškos veiklos programos įgyvendinimo aprašo parengimas.

- Savanorius priimančių organizacijų akreditavimo tvarkos parengimas ir įgyvendinimas.
- Savanorius priimančių organizacijų duomenų bazės sukūrimas ir palaikymas.
- Mokymų ir individualių konsultacijų savanorius priimančių organizacijų atstovams, kuruojantiems jaunimo savanorišką veiklą, organizavimas.
- Koordinuojančių organizacijų mentorstės paslaugų teikimas savanorius priimančioms organizacijoms.
- Mokymų savanorišką veiklą vykdančioms jauniems žmonėms organizavimas, informavimo ir konsultavimo paslaugų programos vykdymo laikotarpiu jiems teikimas.
- Jaunų žmonių įsitraukimo į savanorišką veiklą skatinimas, informuojant apie savanoriškos veiklos galimybes.
- Jaunų žmonių savanoriškos veiklos organizavimas.
- Savanoriškos veiklos metu įgytų kompetencijų į(si)vertinimo mechanizmo parengimas ir įgyvendinimas.

III. Jaunimo socialinių metų programa (JSM) (nėra pripažinta kaip nacionalinė, bet kuri laiką buvo vykdoma panašiai kaip nacionalinė savanoriškos tarnybos programa)

Lietuvoje vykdoma socialinės savanorystės ir neformalaus ugdymo programa jaunuoliams.

JSM tikslai:

Pavyzdys

EST programos savanorės Viktorijos pasidalijimas:

„Rašau Jums iš savo svajonių šalies – Islandijos. Jau praėjo mėnuo, kai savanoriauju senelių namuose, parapijoje ir džiaugiuosi islandišku gyvenimo būdu. Darbas su pagyvenusiais žmonėmis man duoda neįkainojamos patirties. Ne tik mokausi iš jų pagarbos, kantrybės, išminties, stiprybės, bet ir gilinu islandų kalbos žinias, nes šie žmonės trykšta noru bendrauti, dalytis, klausti įvairių klausimų, todėl, tai yra puikus stimulus mokytis.

Čia kiekviena praleista diena – aktyvi, susipinanti su islandų kultūra, renginiais, šventėmis, bendravimu su vietiniais, kitais savanoriais, jų kultūros pažinimu, kelionėmis. Kiekviena mano diena taip pat prasminga, kupina neišdildomų įspūdžių, suteikianti vidinio džiaugsmo savanoriaujant Islandijoje ir padedant seneliams.“

- socialinių ir kultūrinių kompetencijų ugdymas;
- atsakomybės ugdymas bendruose visuomenės reikaluose;
- asmenybinis ugdymas;
- įdarbinamumo skatinimas.

JSM programa yra skirta savanoriško darbo plėtrai siekiant neformalaus ugdymo(si).

Ugdomojo palydėjimo metu JSM programa kelia šias kompetencijas:

- asmenybinis augimas (identiteto paieškoje, vertybiniam ugdyme, vaidmenų pasirinkime ir kt.);
- socialinė kompetencija (bendravimo, bendradarbiavimo ir konfliktų sprendimo įgūdžiai);
- aktyvaus dalyvavimo kompetencija;
- į darbo rinką orientuotas ugdymas.

Sąlygos. Ši programa skirta jauniems žmonėms, kurie yra baigę vidurinę mokyklą ir ne vyresni nei 27 metų. JSM prasideda rugsėjo mėnesį, trunka apie 9 mėnesius, bet pastaruoju metu trumpinama iki 6 mėn., kad joje galėtų dalyvauti kuo daugiau jaunuolių.

JSM programa savanoriams suteikia:

- pagalbą ir palydėjimą savanoriškoje veikloje, tiek techninį, tiek ir ugdomąjį; keturis neformalaus ugdymo išvažiuojamuosius seminarus ir kas mėnesinius savanorių įsivertinimo bei aptarimo susitikimus. Kiekvienas seminaras trunka 3 dienas.

Nacionalinės savanoriškos programos, panašiai kaip ir tarptautinės, yra remiamos valstybinių institucijų ir pripažįstamos kaip ugdymosi ir asmenybinio augimo būdas. Kadangi savanoriška veikla yra ne tik į asmens ar asmenų grupės tobulėjimo procesą orientuota veikla, tad siejant ją su neformalaus ugdymo(si) tikslais, pati programa tampa labai įvairiapuse ir daug kam teikiančia naudą veikla. Savanoriškoje veikloje pirmiausia pagalbą gauna jos stokojantys asmenys ir kartu naudojant neformalaus ugdymo(si) seminarus, palydėjimo susitikimus bei kitas priemones pati savanoriška veikla tampa mokymosi šaltiniu patiems savanoriams. Tai atpažinus savanoriškos tarnybos programa gali būti (ir kai kuriose šalyse yra) viso gyvenimo mokymosi integracine dalimi.

Apibendrinimas

Savanoriškos tarnybos programos visada siejamos su neformalaus ugdymosi bei mokymosi tikslais ir įtraukia savanorius intensyviai (nuo 20 iki 40 val. per savaitę) savanorišką veiklą, kaip stiprų patyrimą, kuris tampa mokymosi pagrindu. Pati savanoriška veikla tampa ne tik pilietine iniciatyva, bet ir asmenybinio augimo pagrindu, kompetencijų ugdymo galimybe ir kitais išmokymo rezultatais. Svarbu nurodyti tai, kad savaime savanoriška veikla be sąmoningai planuojamų neformalų mokymąsi užtikrinančių elementų gali būti tik savaiminio mokymosi pagrindu. Norint, kad per savanorišką veiklą vyktų neformalus mokymasis, būtina rengti neformalų ugdymą(si) užtikrinančius susitikimus (seminarus, susitikimus, palydėjimą, konsultavimą ir kt.). Tokiu tikslu ir kuriamos savanoriškos tarnybos programos, kurios iš savanoriškos veiklos įvairovės išsiskiria savanorystės intensyvumu ir neformalaus ugdymo(si) elementais, Programų aprašuose formuluojami tikslai siejami ne tik su savanoriškos veiklos kokybe, bet ir su savanorių mokymusi iš savanorystės patirties.

Sąvokos

Savanoriška tarnyba – tai programa, kurioje nustatytos savanorių dalyvavimo, savanoriškos veiklos organizavimo ir finansavimo sąlygos. Tokia programa yra siejama ne tik su savanoriška veikla, bet ir su neformalaus mokymosi tikslais.

Jaunimo neformalus ugdymas(is) – tai kryptinga veikla, kuria, plėtojant jauno žmogaus asmenines, socialines ir edukacines kompetencijas, siekiama ugdyti sąmoningą asmenybę, sugebančią atsakingai ir kūrybingai spręsti savo problemas ir aktyviai dalyvauti visuomenės gyvenime.

Užduotys

Susiekite ankstesnėje užduotyje pasirinktą savanorišką veiklą socialinėje organizacijoje su kuria nors iš pristatytų savanoriškos tarnybos programų. Pagal pasirinktos savanoriškos tarnybos programą suplanuokite, kiek ir kokių savanorių galėtumėte pakviesti į savo kasdienę veiklą. Jums padės atsakymai į šiuos klausimus:

- Kokios savanoriškos tarnybos programos priimančia organizacija tapsite?
- Kiek ir kokių savanorių priimsite?

- Kokius darbus numatote skirti šiems savanoriams?
 - Kaip įgyvendinsite neformalaus mokymosi tikslus, numatytus programme?
-

Savitikros klausimai

- Kokie savanoriškų tarnybų tikslai yra formuluojami ir kodėl?
- Kuo skiriasi tarptautinės savanoriškos tarnybos programos nuo nacionalinių?
- Kaip paaiškinti savanorystės sąsają su neformaliu mokymusi ir neformaliu jaunimo ugdymusi?

Literatūra

1. *Europos savanorių tarnyba*. Prieiga per internetą www.jtba.lt.
2. *Freiwilliges Soziales Jahr Gesetz*. Prieiga per internetą <<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/jfdg/gesamt.pdf>>.
3. *Youthpass kompetencijos ir pripažinimas*. Prieiga per internetą <<https://www.youthpass.eu/en/youthpass/about/process/kcs>>.
4. *Pokalbiai apie jaunimo neformalųjį ugdymą: JNU vakar šiandien poryt*. Lietuvos jaunimo neformalaus ugdymo asociacija, 2005, Švenčionys.

SAVANORIŠKOS VEIKLOS ORGANIZAVIMAS

SAVANORIŲ KOORDINAVIMAS

Formali savanoriška veikla, vykstanti įvairiose organizacijose, nėra savaiminis procesas – bet daugiau ar mažiau koordinuojama veikla. Tam, kad veikla būtų koordinuojama, visų pirma reikalingas savanoriškos veiklos koordinatorius. Jis gali būti pasirenkamas:

- Specialiai tam samdant atskirą darbuotoją. Toks modelis tinkamas, kai organizacija yra didelė ir reikia koordinuoti didelius savanorių srautus. Arba kai yra organizuojamas didelis renginys, kuriame numatoma daug savanorių.
- Vienas iš darbuotojų, kuriam skirtos ir savanorių koordinavimo funkcijos. Šis modelis naudojamas dažniausiai, nes organizacijose būtina, kad savanorius koordinuojantis žmogus turėtų sąlytį ne tik su savanoriais, bet ir su klientais. Taip pat toks savanorių koordinatorius gali būti lengvai prieinamas ir pasiekiamas tiek savanoriams, tiek ir darbuotojams. Koordinatoriaus pasirinkimą gali lemti neformaliai išreikšta asmeninė iniciatyva. Toks savanorių koordinatorius gali būti savanorių lyderis ir nebūtinai apmokamas darbuotojas, bet tokiu atveju reikėtų atidžiai peržiūrėti, ar tikrai pakankamai aiškiai suformuluojami organizacijos, klientų ir apmokamų darbuotojų lūkesčiai savanoriui.

Kad ir kokių būdu būtų pasirinktas savanorių koordinatorius, visais atvejais yra svarbu, kad jis atliktų šias funkcijas:

- 1) derintų skirtingus savanorių, klientų, apmokamų darbuotojų ir savo įstaigos interesus;
- 2) užtikrintų patrauklų darbo klimatą savanoriams; aiškiai įvardytų, aprašytų ir gebėtų pristatyti savanoriams jų uždavinius ir įsipareigojimus.

Taigi būtina derinti klientų, organizacijos ir savanorių asmeninius tikslus, motyvus ir lūkesčius. Ir nors koordinatorius dažniausiai atstovauja organizacijai, į kurią savanoris ateina, vis dėlto savanoriai yra svarbiausi koordinatoriaus darbe, nes savanoriška veikla nebus veiksminga, jei savanorių poreikiai bent iš dalies nebus patenkinti.

Dirbant su savanoriais koordinatoriaus funkcijos gali būti išskaidomos į savanoriškos veiklos struktūravimą, pasiūlymų teikimą savanoriams apie atliekamas užduotis, priežiūrą, vertinimą, pagalbą, savanorių telkimą į komandas (kai tai yra reikalinga) ir paramos savanoriams teikimą. Viena iš svarbiausių funkcijų yra savanorių motyvavimas.

Pats priimtinausias būdas suvokti ir skaidyti koordinatoriaus darbą – remtis darbo su savanoriais principais koordinatoriaus darbe.

Savanorių koordinavimas, užtikrinant savanoriško darbo vietą

Įgyvendijant šį principą koordinatoriaus pagrindinė siekiamybė ir darbo su savanoriais veikla yra sietina su sėkmingo savanoriško darbo sąlygų užtikrinimu. Jas galima suskirstyti į kelias sritis:

- 1) organizacijos pristatymas ir savanorių įtraukimas į ją. Ryšio su savanoriais palaikymas ir instruktavimas;
- 2) priemonių ir erdvių užtikrinimas savanorių darbe;
- 3) veiklos ir atliekamų darbų organizavimas.

Pirmojoje dalyje – savanorių įtraukimo į organizaciją ir ryšio su jais palaikymo srityje yra svarbu pasirengti savanorių priėmimui ir pirmieji susitikimai su jais. Prieš priimant savanorius būtina įsivardyti organizacijos taisykles ir elgesio normas, kurias norisi perduoti savanoriams. Kuo daugiau tokių taisyklių, normų, vertybių yra užrašyta ar kitaip konstruktyviai perduodama savanoriams, tuo daugiau tikėtina, kad savanoriai sąmoningai pasirinks savanorystę jūsų įstaigoje. Jei organizacijoje vyrauja taisyklės, kurios nėra perduodamos žodžiu ar raštu arba net yra prieštaraujančios deklaruojamoms taisyklėms (būna, kad nutinka ir taip), savanoriai po pirmų susitikimų pabėgs iš organizacijos, patyrę vidinį prieštaravimą ir jausdami, kad negali apie tai atvirai kalbėtis. Ryšio su savanoriais palaikymas pagrįstas koordinatoriaus atvirumu ir laiko planavimu darbe su savanoriais. Svarbu, kad savanoris žinotų, į ką kreiptis kokiais klausimais. Tad būtina įvardyti, kas už ką atsakingas – jei koordinatorius atsakingas už viską, tuomet nurodyti, kad į jį visais klausimais savanoriai ir kreiptųsi, o jei darbe su savanoriais yra

pasidalijamos atsakomybės pagal veiklos sritį, tai svarbu perduoti ir savanoriams, kad į koordinatorių kreipiamasi vienais klausimais, o į vieną ar kitą darbuotoją – kitais klausimais. Pavyzdžiui, koordinatorius atsakingas už laiko suderinimą, savanorių susitikimus ir priemones, reikalingas savanoriškam darbui, o už darbo kokybę, kylančius sunkumus bendraujant su vaikais ir užsiėmimų veiklų derinimą atsakingas kitas socialinis darbuotojas. Tuomet savanoris aiškiai žinos, kokiais klausimais į kurį darbuotoją kreiptis.

Antrojoje dalyje – priemonių ir erdvių užtikrinime – darbe su savanoriais koordinatorius pasirūpina būtinomis priemonėmis, taip pat išsiaiškina savanorių idėjas ir patikrina galimybes šioms idėjoms įgyvendinti. Į tai įeina ir savanoriams skirta erdvė, jei būtina – saugiai pasidėti asmeniniams daiktams arba bendrauti su klientais bei su kitais savanoriais, arba vieta prie kompiuterio, jei savanoriškam darbui reikalingas darbas su kompiuteriu. Taip pat pateikimas savanoriškam darbui reikalingų priemonių – nuo pirštinių iki multimedijos, nuo spalvotų dažų iki statybinių medžiagų ir kt., atsižvelgiant į tai, kokiam savanoriškam darbui savanoriai kviečiami. Beje, gali nutikti ir taip, kad savanoriai nori daugiau ar geresnių priemonių, nei yra jiems parūpinama. Tokiais atvejais vis dėlto atsižvelgiama į organizacijos galimybes, o jei savanoriais nori, gali ieškoti kitų išteklių, kaip gauti geresnių priemonių. Jei organizacija gali daugiau – puiku, bet jei gali visai nedaug, tai irgi yra pakankamos priemonės savanoriškam darbui atlikti ir neturėtų tapti neveiklumo priežastimi. Bet kuriuo atveju koordinatorius gali skatinti savanorių kūrybiškumą ir iniciatyvumą, nesiekdamas visko pateikti „ant lėkštutės“, bet skatindamas pačius savanorius ieškoti sprendimo būdų. O tai jau sietina su santykiais, padedančiais ieškoti įvairesnių ir kūrybiškesnių sprendimų.

Trečioji sritis – tai veiklos ir darbų organizavimas. Ši sritis yra svarbi prieš pradėdant priimti savanorius, taip pat pirmuose susitikimuose, derinant organizacijos poreikius su savanorio norais bei galimybėmis ir galiausiai visame savanoriškos veiklos procese. Todėl savanoriškų darbų planavimas, derinimas ir įgyvendinimas yra pristatomi atskirame skyriuje – savanoriškos veiklos planavime.

Savanorių koordinavimas santykių srityje

Savanorius koordinuojantis asmuo turi apmąstyti, kaip padės savanoriui suprasti santykius organizacijoje ir atrasti jį palaikančių san-

tykių sistemą. Ankstesniame skyriuje minima, kad savanoris, atėjęs į organizaciją, patenka į santykių tinklą, kuris susideda iš santykių su klientais, su darbuotojais ir su kitais savanoriais ir t. t. Dirbant santykių srityje yra svarbu, kad būtų erdvė šiems santykiams reflektuoti, t. y. įvardyti, kokie jie yra, aptarti kylančius jausmus ir kaip toliau būti, esant šiems santykiams. Santykiams su klientais aptarti ir laikysenai klientų atžvilgiu formuoti yra rengiami savanorių susitikimai – **susirinkimai**. Jų metu savanoriai gali dalytis savo išgyvenimais ir jausmais, aptarti ir pasitikrinti, kaip elgtis vienos ar kitose situacijose. Taip pat tokių susitikimų metu gali vykti ir apmokymai savanoriams, kaip elgtis ir kokių principų laikytis bendroje veikloje su klientais. Savanorių susitikime dalyvaujant darbuotojams galima aptarti ir tam tikras sudėtingesnes situacijas tarp savanorių ir klientų ir tokių aptarimų tikslas būtų ne skleisti informaciją, kas ir kaip įvyko, bet mokytis, kaip tokioje ar panašioje situacijoje galima ir reikėtų elgtis bendraujant su klientais. Vienas savanoriams skirtas susitikimas trunka nuo 2 iki 4 val. ir jis dažniausiai vyksta pasitelkiant neformalaus ugdymo metodus bei neformalų bendravimą. Tokie susitikimai rengiami kas savaitę, kas mėnesį ar kartą per du mėnesius, atsižvelgiant į savanoriškos veiklos intensyvumą ir trukmę. Kuo intensyvesnė savanoriška veikla, tuo dažniau reikalingi susitikimai. Taip pat svarbus savanorių skaičius – jei savanorių grupelė maža, gal net nėra poreikio rengti atskirus susitikimus, bet pakanka kartais sueiti kartu ir aptarti svarbias temas, susijusias su santykiais.

Savanorių tarpusavio santykiams taip pat gali būti naudingi susitikimai, ypač jei jie vyksta neformaliai ar į juos yra įtraukiama ir savanoriams svarbi dalis, kuri gali būti ir nesusijusi su savanoriška veikla. Tai gali būti ir filmų žiūrėjimas, ir stalo žaidimų žaidimas, ir įvairūs teminiai pokalbiai ar dalijimasis asmenine patirtimi, kuri paskatina gilesnį vienas kito pažinimą. Savanoriams bendrauti vienas su kitu naudingos įvairios veiklos – šventės, išvykos, teminiai ir laisvi susitikimai, seminarai, apmokymai ir kt. Norint į tai investuoti, galima rasti daugybę būdų, bet prieš tai koordinatoriui ir organizacijos darbuotojams svarbu įsivardyti, kiek jie nori ir gali skirti laiko investuojant į savanorių tarpusavio santykius. O jei negali, tai įvardyti ir savanoriams, gal tuomet iš savanorių grupės kils iniciatyva, kuri tai organizuotų ir įgyvendintų.

Kiek jautresnė sritis yra santykiai tarp savanorių ir darbuotojų. Jie kiekvienoje organizacijoje yra įvairūs, sunku tikėtis, kad jie bus vien geri, kaip ir negali būti vien tik blogi. Tad norisi taip pat suprasti – kur yra erdvė šiems gana jautriems santykiams aptarti ir įsivertinti, kad ir čia būtų sritis, palaikanti savanorį ir kurianti abipusį supratimą. Šiuo tikslu dažnai pasitelkiamos koordinuojančios organizacijos, kurios esant neutraliam vaidmeniui gali padėti savanoriui suprasti šį santykį. Bet kur kas dažniau su tuo tenka dirbti pačiam koordinatoriui iš tos pačios organizacijos. Dėl to svarbu, kad koordinatorius užmegztų su savanoriais pasitikėjimo ryšį, kuriuo remiantis jie galėtų patikėti koordinatoriui sudėtingesnes situacijas ir ieškoti jose sprendimo. Tam labai tinka **asmeniniai susitikimai** su koordinatoriumi, jie gali būti ir nereguliarūs, pagal poreikį. Arba tai gali būti kartu su darbuotojais moderuojamas aptarimas įvairių situacijų (tais atvejais, kai savanoris ilgalaikis ir su darbuotojais taip pat yra pasitikėjimo ir pagarbos santykis), kuriose tiek darbuotojai, tik savanoriai gali įvardyti, kaip kada jie jautėsi, kaip ateityje norėtusi ir reikėtų spręsti panašias situacijas.

Savanorių koordinavimas mokymosi srityje

Šioje srityje keliamas klausimas: koks mokymasis yra galimas organizacijoje ir koku tikslu savanoriai kviečiami mokytis? Čia galima įvardyti dvi pagrindines mokymosi sritis:

1. Mokymasis savanoriškoje veikloje organizuojamas tam, kad būtų galima kokybiškai atlikti užduotis, nuodugniai susipažinti su savanorystės tema ir pateisinti organizacijos lūkesčius. Šioje mokymosi srityje yra rengiami mokymai, kaip gerai atlikti užduotį, kaip bendrauti su atitinkamais žmonėmis, ir ugdomi įvairūs kiti savanoriškoje veikloje reikalingi įgūdžiai. Taip laimima dvejopai – savanoris įgyja naujos patirties, žinių, gebėjimų ir t. t., be to, organizacija gauna vis kokybiškesnę paslaugą ir pagalbą iš savanorio.
2. Mokymasis organizuojamas tam, kad savanoris gebėtų įvykdyti jam skiriamas užduotis, bet šalia tokio mokymosi gali būti vykdomas ir tam, kad savanoris pats kaip asmuo skleistųsi ir augtų, kad jam savanoriška veikla būtų lyg tramplinas arba būdas pasiekti kokybiškesnį, visavertiškesnį gyvenimą.

Abi šios mokymosi sritys gali būti įgyvendinamos panašiais metodais ir kuriant panašią aplinką, bet jos iš esmės skiriasi savo tikslu. Nes nuo to priklauso organizacijos požiūris į savanorį ir į jo atliekamą veiklą. Nuo to priklauso ir darbuotojų santykis su savanoriu – daugiau palaikantis ir ugdantis ar daugiau reikalaujantis.

Taigi koordinatoriui tiek organizuojant tikslingą mokymąsi ugdant savanorių gebėjimus atlikti užduotis, tiek sudarant sąlygas savanorio asmenybiniam ugdymuisi veikla numatoma panaši, bet laikysena ir požiūris į savanorį gali stipriai skirtis. Pavyzdžiui, bedarbė moteris, norinti savanoriauti organizacijos administracijoje, pirmuoju atveju (kai mokymasis organizuojamas siekiant kokybiškai atlikti užduotis) turi išmokti gerai rašyti kompiuteriu, greitai ir kokybiškai atsakyti į laiškus, nes neatliekant to pakankamai gerai, strigs visos organizacijos veikla. Ir antruoju atveju (kai mokymasis organizuojamas siekiant savanorio asmenybinio ugdymosi) organizacijos darbuotojai kantriai

lauks, kol jai pasiseks laiku ir su visomis reikiamomis formuluotėmis išsiųsti pirmąjį laišką, taip pat džiaugsis tegul ir mažais jos pasiekimais, aptars jos patirtis ir lauks, kol ji gebės vis daugiau, nes pagrindinis interesas nukreiptas į savanorės „augimą“.

Pavyzdys

Savanorių koordinatoriaus paieškos skelbimas:

Darbo pobūdis:

- Savanorių komandos formavimas ir savanorių palaikymo veikla.
- Tarptautinės savanorių komandos darbo organizavimas LGBT centre atsižvelgiant į organizacijos ir bendruomenės poreikius.
- Lėšų ir aukų generavimo veiklos koordinavimas ir integravimas į savanorių veiklas.
- Projektų ir programų rengimas bei įgyvendinimas.
- Renginių ir akcijų organizavimas.
- Ataskaitų rengimas ir pan.
- Informacijos organizacijos svetainėje atnaujinimas.
- Komunikacija su šalies ir tarptautiniais partneriais.
- Pagalba organizacijos vadovams ir kitiems biuro darbuotojams.

Reikalavimai:

Išsilavinimas – aukštasis universitetinis.

Privalumai:

Puikiai mokėti lietuvių ir anglų kalbas. Panašaus darbo patirtis ar patirtis nevyriausybiniam sektoriuje būtų privalumas. Darbo kompiuteriu įgūdžiai.

Taip pat tiek pirmojoje, tiek antrojoje mokymosi srityje yra vienodai svarbu įsivertinti mokymąsi ir reflektuoti jo eigą. Tai padeda tiek savanoriui, tiek organizacijai matyti pokytį ir tai motyvuoja tolesnei veiklai kartu. Tam tinkama erdvė – **susitikimai su darbuotojais, susitikimai moderuojamoje savanorių grupėje, asmeniniai susitikimai su koordinatoriumi ir, be abejo, mokymai bei seminarai savanoriams**. Visi mokymosi įvertinimai, aptarimai ir refleksijos yra gerai, kai vyksta kuo neformalesne forma, nes savanoriška veikla yra neformalizuota veikla ir jos vaisius geriausia apčiuopti taip pat suasmenintu ir priartintu prie autentiškos patirties būdu. Vadovėlio pabaigoje pateikiami keli metodai, kurie gali padėti vesti susitikimus ir įsivertinimus neformaliais ir interaktyviais būdais.

Apibendrinimas

Savanorių koordinavimas neatsiejamas nuo darbo su savanoriais principų ir koordinatoriaus veikla su savanoriais yra skirta sąlygoms užtikrinti, santykiams plėtoti ir mokymuisi organizuoti. Bet svarbiausia savanorių koordinavimo užduotis yra derinti klientų, organizacijos darbuotojų ir savanorių tikslus, motyvus ir lūkesčius. Ir kaip tik tam skirta savanorių koordinatoriaus veikla.

Sąvokos

Savanorių koordinavimas – derinti klientų, organizacijos ir savanorių tikslus, motyvus ir lūkesčius, organizuojant savanorišką veiklą.

Savanorių koordinatorius – asmuo, skirtas savanoriškai veiklai koordinuoti, gali būti tam specialiai samdomas žmogus arba vienas iš darbuotojų, arba vienas iš savanorių.

Užduotys

Pasirinkite nevyriausybinę organizaciją ir suformuluokite savanorių koordinatoriaus darbo aprašymą šioje organizacijoje. Pasirenkant organizaciją svarbu, kad rastumėte, kiek organizacija turi savanorių ir kokiose veiklose savanoriai talkina.

Savitikros klausimai

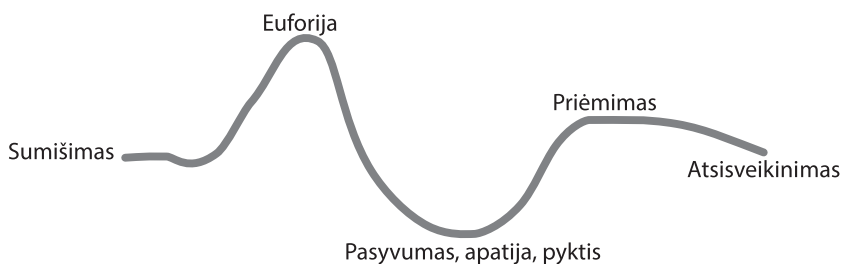
- Koks savanorių koordinatoriaus darbas užtikrinant savanoriško darbo sąlygas?
- Koks savanorių koordinatoriaus darbas užtikrinant santykių sritį?
- Koks savanorių koordinatoriaus darbas užtikrinant mokymąsi savanoriškoje veikloje?

Literatūra

1. McCurley, S.; Lynch, R. *Essential volunteer management*. Directoey of Social change, London, 1998.

SAVANORYSTĖS ETAPAI

Kadangi skyriuje apie motyvaciją savanoriauti jau buvo minėta, kad savanorių motyvacija yra kintanti – savanoriai gali ateiti su viena motyvacija, bet savanoriaujant ji gali keistis, tad svarbu yra pristatyti savanorystės etapus ir aptarti jų įtaką savanorio veiklai. Savanoriškos veiklos etapus grafiškai galima pavaizduoti taip:



Šie etapai dažniausiai pasiskirsto per visą savanoriavimo laikotarpį – jei savanoriška veikla trunka kelias savaites, jų pakanka tam, kad būtų galima išgyventi visus šiuos etapus, jei savanoriška veikla trunka metus, tuomet šie etapai pasiskirsto per visus metus laiko. Tik greičiausiai per trumpą savanorystės laikotarpį etapai bus išgyvenami silpniau, o per ilgą savanorytės laikotarpį – daug stipriau. O jei išvykstama savanoriauti į kitą šalį, tuomet savanoriškos veiklos etapai yra dar ryškesni ir stipriau išgyvenami. Dažnai savanoriams arba savanoriškos veiklos organizatoriams kyla klausimas – ar visi šie etapai taip nuosekliai ir išsidėsto per numatomą laikotarpį? Deja, kiekvienas savanoriaujantis asmuo yra unikalus, tad ir šie etapai kiekvienam yra skirtingi. Gali nutikti ir taip, kad grįžtama į kurį nors etapą ir vėl etapų kaita prasideda iš naujo arba kuris nors etapas „prašokamas“ ir neišgyvenamas, arba etapai išgyvenami skirtingai – vieni stipriau, kiti silpniau. Taigi čia pateikiamas apibendrinantis savanorystės etapus variantas, o kaip kiekvienas savanoris tai išgyvena, galima aptarti susitikimuose, seminaruose ar asmeniniuose pokalbiuose su savanoriu.

O dabar apie kiekvieną savanorystės etapą išsamiau.

Sumišimas

Tai pirmasis savanorio išgyvenamas etapas atėjus į organizaciją savanoriauti – tuomet kyla daug klausimų, tvyro neapibrėžtumo jausmas, daug kas neaišku nei apie organizaciją, nei apie savo vaidmenį organizacijoje. Šiame etape savanoriai ieško savo vietos ir ko nors, į ką jie gali atsiremti, kas padėtų jiems susiorientuoti.

Pagalba šiame etape – kuo daugiau aiškumo, pristatymo, parodymo ir įvedimo. Dažnai šiame etape daromas organizacijos pristatymas ir net pirmieji apmokymai savanoriams.

Euforija

Šis etapas siejamas su pirminiu savanorio įsitvirtinimu – gal dar ir nėra aiškus savanorio vaidmuo arba iki galo išsikristalizavusios funkcijos, bet savanoris jaučiasi labai gerai. Jo gerai jausenai įtaką daro pirmųjų baimių ir nerimo įveikimas, susiorientavimas organizacijoje ir jos siūlomose veiklose, santykių užmezgimas, pirmųjų iššūkių įveikimas ir savęs įvertinimo jausmas „aš galiu“.

Pagalba šiame etape – didesnis savanorio įgalinimas ir leidimas jam išbandyti vis daugiau atsakomybės reikalaujančias užduotis. Bet svarbu ir „pasaugoti“ savanorį, nes šiame etape jis gali prisiimti sau per dideles užduotis, neįvertinęs tinkamai esamos situacijos ir tai gali būti labai nemaloni patirtis.

Pasyvumas, apatija, pyktis

Šiame etape savanorio motyvacija ima silpnėti dėl savanoriškos veiklos kasdieniškumo, įprastumo, atsiradusios tam tikros rutinos. Savanoriui vis mažiau lieka iššūkių ir jis susiduria su apatija atliekamai veiklai. Dažnai šiame etape ima atrodyti, kad savanoriška veikla neturi prasmės, niekas vis tiek nesikeičia, ar savanoriaujama, ar ne ir pan. Savanoris šiame etape gali pradėti nebeateiti, ieškoti priežasčių, kurios leistų atisakyti prisiimtoms atsakomybės ir pan.

Pagalba šiame etape – atradimas būdų parodyti savanoriui jo savanoriškos veiklos indėlį ir svarbą. Tai gali būti ir įvertinimo seminaras, ir tam tikslui skirti individualūs ar grupiniai susitikimai. Asmeninis pakvietimas ir dėmesio parodymas taip pat yra svarbūs. Jei savanorių koordinatorius šiame etape nekreipia dėmesio į savanorių motyvaci-

jos susilpnėjimą, tuomet neretai savanoriai nusprendžia mesti savanorišką veiklą (tai gali įvykti ir naudojant savanorių motyvacijos palaikymo priemones).

Priėmimas

Šis etapas – tai pats produktyviausias savanoriškos veiklos laikotarpis. Nors emocine prasme šis etapas nėra tokia entuziastingas kaip euforija, bet konstruktyvaus darbo ir dalijimosi atsakomybe su organizacija prasme yra kur kas brandesnė. Savanoris gali priimti didelės atsakomybės reikalingas užduotis ir jas iki galo įgyvendinti. Jam būtina nedidelė pagalba ir kitoks palaikymas. Jis yra pajėgus bendradarbiauti ir palaikyti lygiavertį santykį. Jei palygintume šį etapą su davimo ir gavimo svarstyklėmis, tai šiame etape savanoris gali duoti daugiausia ir nebėra tokios didelės būtinybės tiek pat daug gauti. Savanoris šiame etape nebeidealizuoja organizacijos, bet ir nenuvertina jos. Jis atitinkamai priima organizacijos veiklą, darbuotojus, klientus ir veikia joje pagal savo galimybes.

Pagalba šiame etape – atsakomybės perdavimas savanoriui ir pasitikėjimas juo, bendradarbiavimas ir iniciatyvos skatinimas bei palaikymas. Pagalba savanoriui – įgyvendinti jo idėjas ir siekiamus tikslus.

Pavyzdys

Ilgalaikis savanoris, savanoriaujantis jau 4 mėn., kaip įprasta globodamas senelius jų namuose, į sutartą susitikimą su seneliais neatvyksta nieko nepranešęs. Savanorių koordinatoriui paskambinus ir pasiteiravus, kas nutiko, savanoris atsako: „Pamiršau.“ Savanorių koordinatorius turi įvairių pasirinkimų, kaip toliau bendrauti su savanoriu – supykti ir daugiau nebeskambinti, pakviesti savanorį pasikalbėti, paklausti, kaip toliau bus su būsima savanoriškos veiklos planais, telefonu išsakyti savo nepasitenkinimą ir paprašyti pasiaiškinti, išbarti savanorį už neatsakingą elgesį ir kt. Minėtas koordinatorius su savanoriu suderina jų tarpusavio susitikimo laiką, kad galėtų aptarti tolesnius planus, ir pakviečia savanorį į šią savaitę numatomą neformalų savanorių vakarą. Asmeninio susitikimo su koordinatoriumi metu pokalbis pakrypsta apie tai, kaip savanoris jaučiasi organizacijoje, globodamas senelius, atlikdamas kitas veiklas, į kurias yra įsitraukęs, ir t. t. Paaiškėja, kad tie seneliai, pas kuriuos savanoris neatvyko, nuolat kaltina savanorį, jog jis per trumpai būna pas juos ir per mažai padeda. Toliau sprendimai tarp savanorio ir koordinatoriaus priimami taip, kad savanoriui veikla netaptų nepakečiama našta, bet ir kad pakaktų joje iššūkių. Į kitą savanorių susitikimą savanoris ateina jau išbandęs naujas užduotis.

Atsisveikinimas

Šiame etape savanoris gali išgyventi liūdesį ir atsiskyrimą su organizacija, ir nors tai kelia gal ir nemalonius jausmus, šis etapas ne mažiau svarbus nei kiti, tad nereikėtų jo praleisti nepastebimai. Atsisveikinimas su savanoriu visais atžvilgiais gali būti aiškus „taško padėjimas“. Be to, šiame etape yra pats laikas įvardyti svarbiausius savanoriškos veiklos momentus, savanorystės indėlį ir jei reikia išsakyti kritiką vieni kitiems, t. y. suteikti atgalinį ryši vieni kitiems.

Pagalba šiame etape – savanoriškos veiklos įvertinimas, nuveiktų darbų įvardijimas ir pasidžiaugimas jais, padėkojimas. Socialinėje savanoriškoje veikloje būtina atsisveikinti ir su klientais, kad jie taip pat galėtų išsakyti savo jausmus bei mintis savanoriams. Galiausiai po įvertinimo, padėkojimo ir pasidžiaugimo yra svarbu atsisveikinti, kad išsiskyrimas būtų suvoktas ir priimtas.

Savanoriškos veiklos organizatoriams svarbu žinoti ir suprasti šiuos etapus, kad galėtų tinkamai reaguoti į savanorio elgesį. Taip pat kad planuodamas savanorišką veiklą ir savanorių palaikymą, atsižvelgtų į savanorystės etapus ir sumaniai pasirinktų, kada kokius seminarus, mokymus ir susitikimus organizuoti, kokias temas rinktis aptarimui ir galiausiai kaip ir kada savanorį motyvuoti. Nes greičiausiai vienoks darbas su savanoriais geriausias savanorystės pradžioje – sumišimo ir euforijos etapuose, o kitoks darbas su savanoriu yra reikalingas, kai įeinama į pasyvumo, apatijos ir pykčio etapą.

Apibendrinimas

Tiek trumpalaikiai, tiek ilgalaikiai, tiek savanoriškos tarnybos metu vyrauja tie patys savanorystės etapai ir išgyvenami savanoriškos veiklos etapai. Tik atsižvelgiant į savanoriškos veiklos trukmę, savanorio asmenybę ir organizaciją, šie etapai būna išgyvenami stipriau arba paviršutiniškiau. Taip pat pristatyti etapai gali ir kaitaliotis, ir užstrigti viename arba kitame laikotarpyje, tad čia pateikiami apibendrinti rezultatai, kuriais remiantis būtų galima darbą su savanoriais derinti atsižvelgiant į išgyvenamus etapus. Bet kuriuo atveju reikia žiūrėti į kiekvieno savanorio konkrečioje organizacijoje situaciją ir pagal tai siekti atpažinti, kokiame etape savanoris dabar yra.

Sąvokos

Euforija – pakili nuotaika, savijauta, kuriai būdingi padidėjęs aktyvumas ir sumažėjęs kritiškumas.

Užduotys

Apibūdinkite, kaip kiekviename etape galbūt jaučiasi savanoris, kas jam labiausiai gali padėti ir savanoris pats galėtų imtis, kad šį etapą įveiktų ir eitų toliau kitais savatoriškos veiklos etapais. Pabandykite įsijausti į savanorį prisimindami save kokios nors veiklos pradžioje, jai vykstant ir besibai-giant, atraskite tai, kas jums labiausiai padėjo sunkiais momentais.

Savitikros klausimai

- Kas yra savanorių koordinatorius ir kokį jis vaidmenį atlieka?
- Ką savanorių koordinatorius turi užtikrinti savanoriams ir organizacijai?
- Kaip skirstomi savatoriškos veiklos etapai ir kokia jų įtaka savanoriškai veiklai?

DARBAS SU SAVANORIAIS SKIRTINGUOSE SAVANORYSTĖS ETAPUOSE

Savanoriškos veiklos etapai yra siejami su savanorių motyvacija ir jos kaita, atsižvelgiant į savanoriškos veiklos procesą. Tuo remiantis savanorių koordinatoriaus darbe šie etapai gali būti stiprių pagalbinių įrankių, padedančių struktūruoti savanorių koordinavimo veiklą. Bet taip pat savanorių koordinatoriaus darbas siejamas su savanoriškos veiklos organizavimo žingsniais, kurie būtų tokie: pakviesti savanorius; priimti; įdarbinti; palydėti; atsisveikinti.

Savanorių pakvietimas

Pasirengimas įstaigos viduje, išsiaiškinimas, kokiems darbams reikalingi savanoriai, kokių savanorių tikimasi, kiek darbo valandų siūloma savanoriauti ir kt. Šis darbas atliekamas su tais darbuotojais, kuriems savanoriai talkins, ir būtų svarbu tai daryti kiekvieną kartą naujai peržvelgiant veiklas prieš tai, kai savanoriai pakviečiami į organizaciją.

- Organizacijos laikysenos savanorių atžvilgiu peržiūrėjimas. Tam padeda patirties su paskutiniais savanoriais peržvelgimas, įsivardijimas sėkmių ir nesėkmių, įsigilinimas, ko dabar tikimės iš savanorių.
- Kadangi savanoriams yra būtina įvardyti organizacijos taisykles, normas, vertybes ir kt., tad pirmas žingsnis yra vidinės organizacijos kultūros įsisąmoninimas ir taisyklių bei normų savanoriams parengimas. Kiekvienoje organizacijoje gali būti suvoktų ir nesuvoktų taisyklių, normų. Todėl kuo daugiau pasiseka įvardyti vadinamąsias nerašytas taisykles, tuo lengviau savanoriui jų laikytis.

Darbas už įstaigos

Savanorių pakvietimo etape svarbu apgalvoti, kur galime rasti tokių savanorių, kokių mums reikia, ir atitinkamomis formomis šį pakvietimą organizuoti. Svarbus informacijos skleidimas kviečiant savanorius įvairiais būdais – per draugus, per masines informavimo priemones, per įvairias akcijas, per kitas institucijas ir kt.

Savanorių priėmimas

Jei pasiruošimas atliktas nuosekliai ir iki galo, tuomet priėmimas neužima daug minčių ir laiko. Sunkiau, jei pasiruošimo procesas nebuvo sklandus, pvz., nepavyko su darbuotojais suderinti savanorio funkcijų arba organizacijos kolektyvas apie savanorius liko neinformuoti.

Savanorių priėmimas gali būti skirstomas į tris tarpsnius:

- kontaktas – susipažinimas su galimais savanoriais, kai jie prisi-
stato organizacijai (telefonu, el. paštu arba gyvai);
- atranka – jos metu patikrinama, ar organizacija tinka sava-
noriui ir ar savanoris tinka organizacijai. Yra normalu, jei sa-
vanoris atsisako savanoriauti organizacijoje, pamatęs, ką orga-
nizacija veikia, taip pat yra normalu, jei organizacija atsisako
savanorio pamačius, kaip jis dirba. Tad kai organizacija gerai
pasiruošus tokiems darbams, kokių savanorių reikia, atrankos
procesas tampa gana aiškus ir paprastas;
- sutartis (susitarimas) su savanoriu gali būti žodinė arba rašy-
tinė. Tai priklauso nuo to, kuriam laikui savanoris įsitraukia į
organizacijos veiklą ir ar taikoma kompensacija savanoriškai
veiklai atlikti. Pagal savanoriškos veiklos įstatymo *projektą* su-
daryti rašytinę sutartį reikia: jei savanoriaujama daugiau nei
5 darbo dienas iš eilės; savanorišką veiklą numatoma vykdyti
daugiau nei 30 dienų; kompensuojamos su savanoriška veikla
susijusios išlaidos; arba pageidauja viena iš šalių.

Savanorius priimant į organizaciją yra svarbus supažindinimas su organizacija. Šioje dalyje yra svarbi taisyklių, normų bei kultūros perdavimo dalis. Svarbu pradėti supažindinimą nuo oficialių susitari-
mų organizacijoje – dažniausiai tai yra saugumo reikalavimai, elgesio su klientais (vaikais, seneliais ir pan.) normos, higienos reikalavimai, punktualumo svarba ir kt. Iki galo žodžiais perteikti organizacijos kul-
tūros neįmanoma, nes dalis elgesio ir vyraujančių normų yra lyg savaime vykstančios, jas savanoris laikui bėgant pats atras. Bet tą dalį, kurią įmanoma papasakoti, būtų gerai perduoti savanoriui, pvz., jei organiza-
cijoje neduodami visi žaislai vaikams todėl, kad yra neaišku, kada bus gaunama naujų ir tokiu būdu jie tausojami, būtų gerai tai savanoriui paaiškinti, arba jei įeinant į kambarį, kuriame žaidžia vaikai, yra nuolat pasibeldžiama, tai irgi svarbu savanoriui pasakyti ir t. t. Kiekvienoje or-

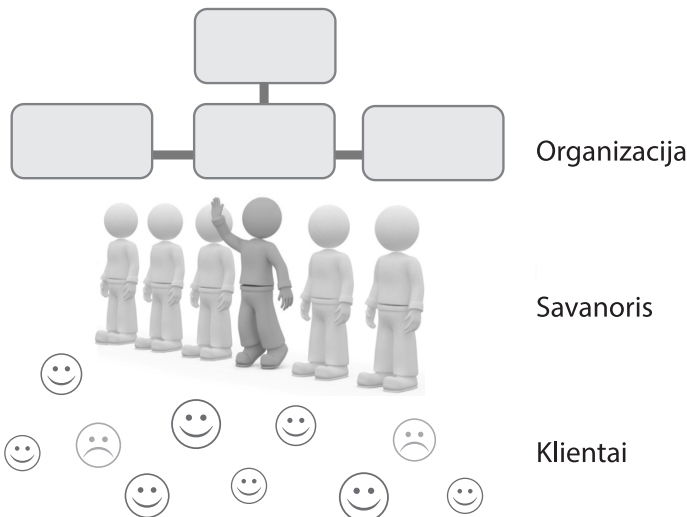
ganizacijoje yra daug elgesio ypatumų, ir jei jūs ir nežinote patys, kaip elgiatės arba kodėl būtent taip elgiatės savo darbo vietoje, gali būti, kad savanoris jums padės pamatyti jūsų organizacijos kultūrą savo klausimais apie jums įprastus ir lyg savaime suprantamus dalykus.

1. Supažindinimas su atsakingais asmenimis ir jų funkcijų įvardijimas. Dirbant su savanoriais svarbu aiškiai įvardyti ir nurodyti, į kokią asmenį kokių klausimų savanoris gali kreiptis. Jei yra nustatytos tam tikros šių asmenų darbo valandos, savanoriams taip pat svarbu apie jas pranešti. Geriausias supažindinimo būdas yra tuomet, kai visi atsakingi asmenys turi bendrą susitikimą su savanoriais, kai viską pristato ir aptaria. Tai gali vykti ir pirmo susitikimo metu, savanoriams dar nepradėjus savo veiklos organizacijoje. Supažindinimas su organizacijos kultūra, t. y. kaip elgiamasi organizacijoje su nauju darbuotoju tam, kad jį būtų galima įvesdinti, reikėtų, kad organizacija panašiai įvesdintų ir savanorius. Yra daugybė įvairių būdų ir formų, kaip savanorį galima supažindinti su į veiklą įsitraukusiais žmonėmis, bet svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad būdai gali būti formalūs ir neformalūs ir abu šie būdai, ypač dirbant su savanoriais, yra labai reikalingi. Tai pradėsime nuo formalių savanorio įvedimo į organizacijos kolektyvą būdų – savanorių ir jo numatomos veiklos pristatymas darbuotojų komandos susirinkime, savanorių apvedžiojimas po visą organizaciją ir supažindinimas su susijusiais darbuotojais, dirbančiais savanoriškos veiklos erdvėje, savanorių pakvietimas dalyvauti bendrame organizacijos renginyje (Kalėdų, Derliaus dienos šventimas, rekolekcijos ir pan.), savanorių pakvietimas dalyvauti organizacijos seminare arba apmokymuose kartu su savanorių grupe ir kt. Neformalūs savanorių įtraukimo į organizaciją būdai yra taip pat darbo su savanoriais dalis ir jie gali būti kad ir vakarėlis – šventė kartu su kitais (kitataučiais ar lietuviais) savanoriais, savanorio paprašymas pristatyti ką nors apie save klientams ir savanoriams, pvz., savo talentus, muzikos vakaras ir kt.
2. Supažindinimas su organizacijos klientais dažniausiai numatomas su savanoriškos veiklos pradžia. Bet visada rekomenduotina tam skirti papildomai laiko, kad klientai galėtų pasikalbėti su savanoriais, susipažinti asmeniškiau ir savanoris galėtų ra-

miai užmegzti pirmuosius kontaktus. Jei savanoris savo santykį su klientais pradeda tik per veiklą, gali kilti įtampą keliančių situacijų, kuriose trūksta paprasto pasikalbėjimo ir pasidalijimo.

Savanorių įdarbinimas

Kuriant savanoriui darbo planus organizacijoje svarbu prisiminti savanorio vaidmenį. Savanorio vaidmuo, žinoma, labai priklauso nuo organizacijos filosofijos, kultūros, taisyklių, savanorio asmenybės ir jo lūkesčių ir kt. Tačiau bet kuriuo atveju savanoris yra visuomet tarp darbuotojų ir klientų. Savanoris nėra nei darbuotojas, nei klientas – jis yra tarp jų, dažnai vadinamas jungiamąja grandimi. Savanorio vaidmuo yra atrasti asmenybei tinkančią veiklos sritį ir kartu užmegzti, taip pat palaikyti glaudų santykį su klientais. Tokiu būdu savanoris nepatenka nei į bendradarbio sąvoką, nei į kliento, asmens, kuriuo rūpinasi organizacija, sąvoką. Dėl to savanorystės laikotarpiu kylančioms įtampoms gali daryti įtaką ir savanorio vaidmuo organizacijoje. Nes savanoris, asmeniškai atlikdamas paties atrastas arba jam paskirtas užduotis, turi nuolat laviruoti, ieškodamas savo „vietos“ ir siekdamas išlaikyti pusiausvyrą netampant vienu iš klientų, kuriuo reikia nuolat rūpintis, ir netampant vienu iš darbuotojų, kuris galėtų ir turėtų prisiimti visą atsakomybę už atliekamą darbą. Grafiškai tai būtų galima pavaizduoti taip:



Tiek organizacijai, tiek savanoriui tai labai neįprasta būseną, nes:

- Organizacija, nemokėdama savanoriui atlyginimo, negali patikėti jam visos atsakomybės, negali tikėtis iš savanorio profesionalumo ir negali jo kontroliuoti. Bet kaip tik dėl to leidžia savanoriui globoti klientus įsitraukiant asmeniškai, t. y. savanoris turi pakankamai laiko ne rezultatui, bet procesui. Pavyzdžiui, socialiniai darbuotojai, dirbdami su vaikais, turi išlaikyti atstumą su vaikais tam, kad išliktų autoritetu ir vaikai pagarbiai žiūrėtų į tam tikrus reikalavimus. Tuo tarpu savanoris gali tapti „vyresniuoju draugu“ vaikams, kuris kartu žaidžia, kartu eina pasivaikščioti ir dalijasi su vaikais savo jausmais.
- Savanoris, atvykęs į organizaciją, neturi aiškaus vaidmens kaip tik dėl to, kad reikalingas jo asmeniškas įsitraukimas. Todėl pradžioje savanoriui gali kilti sunkimų ir kilti klausimų – kas jis organizacijoje yra, kam jis reikalingas, kuo svarbus jo atliekamas darbas ir pan.

Tai žinant galima atitinkamai planuoti savanorių darbus, vienkias užduotis atliekant pradžioje ir kitokias pabaigoje.

Darbo su savanoriais planai

Savanorio užduotys turėtų atitikti savanorio individualias galimybes ir norus, o tai išsiaiškinti ir aptarti gali padėti savanoriško darbo planavimas. Kaip pavyzdys naudoti pateikiamos savanoriškų darbų planavimo lentelės, jos gali būti taikomos individualiai kiekvienam savanoriui arba savanorių grupei. Planuojant savanorišką darbą su kiekvienu savanoriu individualiai sudaromas individualus planas. Planuojant savanorišką veiklą su savanorių grupe plane atsispindi, kaip individualūs asmenys dirbs grupelėmis ir kada dirbs visa grupė.

Savaitės planavimas

Pirmadienis		Antradienis		Trečiadienis		Ketvirtadienis		Penktadienis		Šeštadienis		Sekmadienis	
Val.	Darbas	Val.	Darbas	Val.	Darbas	Val.	Darbas	Val.	Darbas	Val.	Darbas	Val.	Darbas

Mėnesio planavimas

I savaitė		II savaitė		III savaitė		IV savaitė	
Pirm.		Pirm.		Pirm.		Pirm.	
Antr.		Antr.		Antr.		Antr.	
Treč.		Treč.		Treč.		Treč.	
Ketv.		Ketv.		Ketv.		Ketv.	
Penkt.		Šešt.		Penkt.		Šešt.	

Darbo planai pildomi kartu su savanoriais, nebent norima pateikti pasiūlymus dar ieškančiam savo vietos savanoriui, bet būtina juos peržiūrėti ir kartu patvirtinti, kad numatomi darbai būtų ne tik paskiriami, bet ir savanoriškai prisiimami.

Siekiant užtikrinti, kad savanoriška veikla netaptų apmokamo darbo pakaitalu, savanoris negali būti visiškai atsakingas už visus vykdomus darbus ir negali dirbti vien tiktai techninių darbų. Savanoriui taip pat negali būti priskiriamos užduotys, kurias paprastai atlieka organizacijos personalas. Savanoris turi būti palydimas ir apmokomas patyrusių darbuotojų.

Svarbu

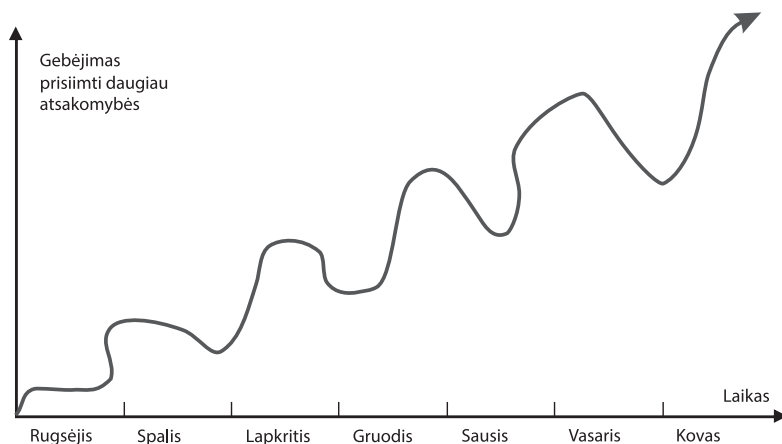
1. Darbo planai kuriami darbuotojams ir savanoriui palengvinti darbą ir suteikti jame kuo daugiau aiškumo, todėl patartina

kartu planuoti darbus ir juos suplanuotus aptarti, kad visi turėtų tą pačią informaciją.

2. Paskatinti savanorius planuoti ir numatyti darbus patiems, nes galbūt beplanuojant gali gimti gerų idėjų – ką ypatingo ar įdomaus jie galėtų nuveikti, apie ką darbuotojai net negali įsivaizduoti. Be to, tai savanoriams suteikia daugiau atsakomybės už jo atliekamą veiklą. Darbo planai neturi tapti nei darbuotojų, nei savanorio kūrybingumo ar lankstumo situacijos „stabdžiu“. Kartu nusprendus jie gali būti keičiami, pergالvojami ar tiesiog jų atsisakoma, jei taip yra visiems geriau.

Savanorio motyvavimas darbų kaita

Savanoris (savanoriavimo etapai tai labai gerai paaiškina) tarnybos metu turi skirtingą savanoriško darbo atlikimo potencialą. Labai stiprią tam įtaką taip pat turi susipažinimas su aplinka ir įsigyvenimas organizacijoje. Alegoriškai tai būtų galima palyginti su tokia kreive:



Kadangi, kaip matote, kartu ilgainiui gebėjimas priimti atsakomybę taip pat didėja, tad darbo užduotis savanoriui geriausia yra po truputį daryti vis sudėtingesnes. Pradžioje savanoris atlieka daugiau praktinį ir pagalbinį darbą, o po kurio laiko jau gali atlikti daugiau kūrybinį ir asmeninės iniciatyvos paskatintą darbą.

Savanoriškoje veikloje yra sveikintina, kai savanoriai gali įgyvendinti ir savo idėjas, bet tam reikia pasitikėjimo ir laiko. Tokios idėjos gimsta įpusėjus savanorystės laikui. Tam reikia, kad savanoris organizacijoje galėtų atlikti vis daugiau atsakomybės leidžiančius priimti darbus. Pavyzdžiui, organizacija, kuri vasaros metu rengia vaikų stovyklas, savanorį priima rudenį, kad vasaros stovykloms savanoris būtų visiškai pasirengęs dalyvauti – pažintų vaikus, žinotų, ką jis pats su vaikais gali ir nori daryti ir kt.

Rengiant darbo planus į tai svarbu taip pat atsižvelgti. Pradžioje savanoriui yra svarbu gauti aiškų darbo planą su aiškiomis užduotimis, o vėliau gali nebereikėti planuoti savaičių, gali užtekti vien mėnesio darbo plano. Taip pat darbo užduotys gali sudėtingėti ir vis daugiau savanoris gali pats parodyti iniciatyvos.

Kelios galimybės, kaip kartu su savanoriu planuoti darbus

- reguliarūs (kasdieniai, kas savaitę arba kas mėnesį) susitikimai su savanoriu, kurių metu aptariami nuveikti darbai ir planuojami tolesni;
- kvietimas prabėgus kuriam laikui pačiam savanoriui susiplanuoti numatomus darbus ir kartu aptarti šių planų įgyvendinimą, reikiamą pagalbą, taip pat kiek jie tinka bendrai veiklai.

Savanorio palydėjimas

Savanorio palydėjimas labiausiai sietinas su santykių sritimi iš darbo su savanoriais principu. Taigi kaip santykiai su savanoriu gali būti palaikomi ir kaip tai gali padėti labiau įsitraukti į savanorišką veiklą?

Susitikimai su savanoriais

Susitikimai su savanoriais gali būti asmeniniai arba su savanorių grupe. Abiem atvejais svarbu parodyti dėmesį savanoriams ir jų santykiui su organizacija. Susitikimų metu galima patarti taikant įvairius metodus, savanorystės metu išgyvenamus patyrimus ir jausmus. Gali būti svarbu padėti savanoriams pamatyti jų darbo rezultatus, įvardijant kad ir smulkias detales. Individualūs susitikimai su savanoriais turi konsultacinių susitikimų bruožų (kai kur vadinama net savanorių konsultuojamuoju ugdymu), o susitikimai su savanorių grupe turi grupinio darbo bruožų.

Seminarai – mokymai savanoriams

Seminarai savanoriams gali būti apmokomojo pobūdžio, grupinio darbo pobūdžio ar neformaliojo ugdymo įgyvendinimo priemonė, bet visais atvejais jie yra stiprus palaikymo ir paskatinimo būdas. Kai seminaruose sukuriamą erdvę ilgesniam laikui savanorių grupei pabūti kartu, išgyventi kartu tam tikrus mokomuosius dalykus ir jei yra dirbamas grupinis darbas su savanoriais, tuomet savanoriška veikla tampa nebe tik savanorių koordinatoriaus organizuojama, bet savanorių grupė perima dalį atsakomybės ir pati save sutelkia savanoriškai veiklai.

Neformalus laikas su savanoriais

Tai taip pat svarbi savanorių palydėjimo dalis, kurios metu išgyventas laikas kartu padeda geriau vykdyti ir savanorišką veiklą. Neformalus laikas gali būti praleidžiamas pačiais įvairiausiais būdais – nuo paprasto pasisėdėjimo su arba iki mokymosi šokti bendruomeninius šokius ar piešti rankomis ant didelio popieriaus lapo.

Atsisveikinimas

Atsisveikinimas ne mažiau svarbus nei pasisveikinimas – garbingas išėjimas ir garbingas išleidimas. Padėkos išraiška – pažymėjimas,

Pavyzdys

Planuojant savanorišką darbą gali kilti įtampas, kai savanorių koordinatoriui reikia priimti sprendimus ir visada svarbu suprasti, kuo remiantis šie sprendimai turėtų būti priimami – kur būtina atliepti savanorių poreikius, o kur reikia paisyti organizacijos poreikių.

- *Sutarta, kad į darbą savanoris ateis 8 val. ryto, o jam tai kažkuriuo metu tampa per anksti.* Jei organizacijai – tai laikas, kai savanorio pagalba išties labai reikalinga ir veiklos yra itin daug, tuomet būtų labai svarbu savanoriui paaiškinti jo buvimo šiuo metu svarbą ir būtinumą. Jei savanoris vis dėlto atsisako tokiu laiku savanoriauti, tuomet svarbu atsižvelgti į savanorio pasirinkimą.
- *Savanoris stovyklos metu nors vieną dieną nori turėti laisvą, o stovyklos programoje nėra numatyta laisvų dienų.* Svarbu apie tai kalbėtis su savanoriu ir pabandyti jam paaiškinti, kodėl taip yra. Jei savanoris vis dėlto atsisako kažkurią dieną stovykloje savanoriauti, o iš anksto buvo susitarta kitaip, tuomet tai gali būti priežastis atsisakyti savanorio pagalbos ir toliau veiklą tęsti be jo.

simbolinė dovana, organizacijos atributika, šventinis atsisveikinimo vakaras, vieša padėka ir kt. yra ženklai, kuriais galima savanoriams parodyti dėkingumą. Tačiau prasmingas atsisveikinimas įvyksta tuomet, kai savanoris su darbuotojais gali aptarti ir įvertinti savanorišką darbą bei savanorio indėlį į organizaciją arba organizacijos indėlį į savanorį. Taigi įvertinimo susitikimo arba seminaro metu vertinamas savanorio indėlis į organizaciją, vertinama savanorio kaita savanorystės metu, vertinama organizacija savanorio akimis, vertinami tarpasmeniniai santykiai, atmosfera ir dar tai, ką būtinai norisi įvertinti. Savanoriškai veiklai įvertinti gali būti taikomi įvairiausi metodai – nuo kūrybinių iki raštu išrašytų pagrindinių aspektų. Svarbu, kad įvertinimo forma būtų priimtina ir savanoriui, ir organizacijai

Apibendrinimas

Jei savanoriškos veiklos etapus suderinsime su koordinatoriaus darbu, gausime štai tokią kreivę:



Savanorių koordinavimas yra įvairiapusis procesas, kuriame apstu nuolatinio ieškojimo, kaip jie galėtų geriau integruotis į organizaciją ir kaip organizacija gali labiau atliepti savanorių poreikius. Todėl organizacijoje neretai savanoriu koordinatoriumi tampa didelę organizacijoje ir savanoriškoje veikloje patirtį turintis darbuotojas.

Sąvokos

Savanorio palydėjimas – pagalba savanoriui atliekant savanoriškus darbus jį palaikant ir skatinant.

Savanorio įdarbinimas – veiklos pasiūlymas savanoriui, derinant su jo norais ir galimybėmis.

Užduotys

Jūsų sukurtoje organizacijoje apmąstykite, kaip gali keistis darbai savanorystės metu – kokie darbai būtų planuojami savanoriui pradžioje, kokie savanoriškos veiklos viduryje ir kokie pabaigoje. Kaip planuojate įtraukti savanoriškos veiklos pabaigoje, kad kuo daugiau galėtų atsiskleisti savanorio galimybės.

Savitikros klausimai

- Kokie darbo su savanoriais žingsniai skirtinguose etapuose ir ką kiekviename etape reikia daryti, norint kuo daugiau į veiklą įtraukti savanorius?
- Kokia yra savanorio vieta organizacijoje ir kaip ji keičiasi savanorystės metu?
- Kaip planuojami savanorio darbai ir į ką atsižvelgiama juos sudarant?
- Kaip savanoriškų darbų planavimas siejamas su savanorystės etapais ir kodėl?

SAVANORIAMS PALANKI ORGANIZACIJA

2006 m. Nevyriausybinų organizacijų Informacijos ir paramos centro (NIPC) atliktas tyrimas apie savanorišką veiklą Vilniaus miesto socialinės veiklos organizacijose parodė, kad socialinėms (ypač biudžetinėms) įstaigoms nėra aktyviai keliami nauji iššūkiai ir tikslai, reikalaujantys nuolatinės plėtros ir inovacijų, kurias gali atnešti savanoriškai padedantys žmonės. Todėl biudžetinėse socialinėse įstaigose ir organizacijose reikia labiau aiškinti savanoriško darbo galimybes socialinėje srityje, akinti atsakingus asmenis planuoti savanoriškus darbus ir juos organizuoti.

Pagrindinės grėsmės našiam ir sėkmingam savanoriškam darbui valstybinėse socialinėse įstaigose ir organizacijose – tai aplaidus, atmes-
tinis darbuotojų požiūris į savanorių veiklą kaip nereikšmingą, ribinę.

Pažymėtina, kad savanoriško darbo galimybė socialinėse įstaigose ir organizacijose ne tik sukuria papildomą socialinių paslaugų apimtį, didina ekonominį įstaigos veiksmingumą, bet ir atlieka visuomenės švietimo apie socialines problemas, įvairias socialines grupes funkciją, mažina psichologinius barjerus ir kartu šalina socialinės atskirties, izoliacijos prielaidas. Todėl būtina diegti socialinį darbą tose įstaigose, kurių misija yra integruoti atitinkamas socialines grupes (neįgaliuosius, rizikos grupes) į visuomenę.

Šis tyrimas akivaizdžiai parodo, kad net ir suvokiant savanoriško darbo svarbą didelė dalis organizacijų nenori imtis darbo su savanoriais. Reikia ieškoti atsakymo į klausimą, kas organizacijoje turi vyk-
ti, kad savanoriai taptų natūralia organizacijos dalimi ir būtų siekiama bendradarbiauti su savanoriu, o ne konkuruoti.

Šioje dalyje paminimos kelios *principinės laikysenos*, kurios galėtų prisidėti prie organizacijos atsivėrimo savanoriams. Tai subsidiarumo principas, bendradarbiavimo principas ir kompleksiskumo principas.

Subsidiarumo principas darbuotojų-savanorių lygmeniu

Subsidiarumo principas buvo suformuluotas XX a. pradžioje popiežiaus enciklikoje *Quadragesimo Anno*. Šis principas vėliau plačiai pradėtas taikyti politikoje, teisėje, vadyboje ir kitose srityse.

Klasikinis subsidiarumo principo apibrėžimas teigia, kad „tai, ką atskiri žmonės gali pasiekti savo iniciatyva ir savo jėgomis, negali būti atimta iš jų ir paskirta visuomenei, nes taip nusižengiama teisingumui;

jei į tai, ką gali pasiekti ir sėkmingai užbaigti mažesnės ir kitų vadinamos bendruomenės, pretenduoja didesnės ir organizuotesnės bendruomenės, tai yra labai žalingas dalykas ir ardo visą visuomeninę tvarką. Juk bet kokia intervencija socialinėje srityje pagal savo esmę ir sampratą yra subsidiari; ji privalo paremti socialinio kūno dalis, tačiau niekada neturi jų sunaikinti ar praryti.“¹

Kaip matyti iš aukščiau pateikto subsidiarumo principo apibrėžimo, jis, viena vertus, inspiruoja turinčiuosius didesnę galią apriboti savo kompetencijas žemesniųjų ar silpnesniųjų grandžių atžvilgiu. Kita vertus, šis principas pabrėžia stipresniųjų rūpestį ir paramą silpnesnėmis grandimis.

Subsidiarumo principo taikymas yra labai platus. Jis įtvirtintas Europos Sąjungos Mastrichto sutartyje (1992 m). Supaprastintai galima teigti, jog Europos Sąjungos ir jos valstybių narių atžvilgiu, jis reiškia, kad ES veikia tose srityse, kur valstybės narės nepajėgios veikti, bet stengiamasi valstybės nares skatinti veikti. Pastebėtina, kad taip pat ES nesiikiša į tas sritis, kuriose valstybės narės gali savarankiškai veikti (pvz., socialinė politika). Panašiai būtų galima peržvelgti delegavimo ir mažesnių vienetų stiprinimo aspektus nuo valstybės ir savivaldybės santykio ar savivaldybės ir vietos nevyriausybinų organizacijų bei vietos bendruomenių santykio iki organizacijų lygmeniu veikiančių darbuotojų bei klientų galių apibrėžimo.

Subsidiarumo principas organizacijai, siekiančiai turėti daugiau veiklų vykdomų savanorių, galėtų reikšti reguliarią reflektavimą darbuotojų savanorių galių aspektu. Šiame kontekste darbuotojas paprastai yra tas, kuris turi daugiau galimybių ir pajėgumų. Jo galios kyla iš to, kad veiklai skiria daugiau laiko, darbuotojas turi daugiau informacijos apie veiklas ar tikslinę auditoriją, neretai turi aukštesnę specifinės veiklos išsilavinimą. Tuo tarpu savanoris ryžtasi palikti savo saugias erdves ir dalį savo laiko skiria prisidėdamas prie visuomeninio gėrio kūrimo.

Pastebėtina, kad dilema yra ta, jog darbuotojams nesąmoningai yra paprasčiau patiems atlikti organizacijos veiklas, nei organizuoti silpnesnius savanorius ir skatinti juos veikti. Kelios organizacijos yra pastebėjusios,

¹ *Quadragesimo Anno. Pijus XI*. Vilnius: Logos: 1992–1993, Nr. 5, p. 66.

kad neįdėjus sąmoningos pastangos naujai pritraukti savanorius ir atkovoti jiems veiklos erdvių, savanoriškai atliekamos veiklos ilgainiui pereina darbuotojų atsakomybėn, o savanorių atliekamų darbų apimtys yra linkusios trauktis. Dėl to budėjimas, ar negalima vienoje arba kitoje srityje darbų perleisti savanoriams, remiantis subsidiarumo principu, yra nuolatinis su savanoriais dirbančių organizacijų iššūkis. Pastarasis veiksmas neįvyksta savaime, bet yra sąmoningo ir nuoseklaus savanorio įgalinimo pastanga.

Dar daugiau, ši pastanga numato ir darbuotojo refleksiją apie besikeičiančius jo vaidmenis. Pažymėtina, kad įtraukiant savanorius į vis naujas veiklų sritis kinta ir įdarbinto personalo funkcijos bei veiklos barai. Pavyzdžiui, ilgą laiką telefono skambučius ir interesantus priiminėjusiai administratori pamažu perdavus minėtas veiklas savanorių atsakomybėn, organizacijai tampa ne mažesniu iššūkiu kartu su darbuotoju rasti naujus veiklos laukus ir jam.

Bendradarbiavimo, o ne galios ar konkurencijos santykis

Savanorių dažną „neįgalumą“ organizacijose būtų galima paaiškinti ir Lietuvos organizacijose vis dar vyraujančia galios santykių kultūra – sprendžiu aš, kuris turiu formalią galią, menkas darbuotojų įgalinimas priimant sprendimus, įvairiausių kompetencijų stoka: bendradarbiavimo procesų suvokimo, moderavimo ir pan. Yra teigiama, kad geriausias vaisas yra artikuliuoti ir perklausti pastebimus aspektus, kurie komunikaciją ir sprendimų priėmimą daro vertikalų.

Pastebėtina, kad čia reikšmingą vaidmenį atlieka vis dar gajai baimė bendradarbiauti, kitus matant kaip konkurentus, grėsmes mano darbo vietai, organizacijos finansavimui. Kai konkurencija darosi stipresnė už bendradarbiavimą ir tikėjimą, jog veiklų ir išteklių įvairovė yra tokia didelė, kad užteks visiems ir neverta švaistyti energijos kovojant, neretai savanorių veiklos pasirinkimas lieka labai skurdus ar tam visai nelieta vietos.

Pavyzdys

Bendruomenės centras kaimo vietovėje turi mažiausiai dvi veikimo galimybes – surinkti aktyviausius žmones ir jais apsiriboti kaip atsakingais asmenimis arba turėti bendruomenės branduolį, kuris į įvairias veiklas, užduotis įtraukia vis kitus bendruomenės gyventojus, ieškodami savanoriškos veiklos erdvių pagal kiekvieno galimybes.

Kompleksiškumas ir Talcotto Parsono AGIL

Sistemų teorijos šalininkai pažymi, jog norint iš sistemos išorės įtraukti į sistemą kažką nauja, sistema savo viduje turi turėti tam tikrą kompleksiškumo lygį (pavyzdžiui, socialiniame darbe individo lygmeniu norint pasiekti tam tikrų pokyčių, pabrėžiama, kad asmuo turi turėti tam tikrą kiekį laisvos energijos, nesusijusios su fiziniu, emociniu ar socialiniu išlikimu. Ši turima laisva energija sudaro prielaidas išbandyti kažką naujo, nepažįstamo ir tokiu būdu įnešti pokytį. Kitu atveju, kai vidinis kompleksiškumas yra mažas, specialistai skatinami stiprinti individą, kad po kurio laiko „palaikomosios terapijos“, galėtų pradėti mažais žingsneliais inicijuoti pokyčius kliento gyvenime.

Panašiai būtų galima apibūdinti ir organizacijas. Norėdamos atsisverti naujiems savanoriams, jos turi savyje turėti tam tikrą kompleksiškumo lygmenį. Sistemų teoretikas Talcottas Parsonsas, iškėlęs klausimą, kokias funkcijas turi turėti sistema, kad galėtų sėkmingai veikti, savo išvystytu AGIL modeliu nurodė keturis aspektus:

1. Kiekviena sistema turi spręsti „Adaptacijos“ (*Adaptation*) iššūkius. Autorius mini, kad sistema turi užsitikrinti tam tikrus fizinius – materialinius veikos funkcionavimo aspektus.
2. Kiekviena sistema turi reguliariai reflektuoti savo „tikslus“ (*Goals achievement*). T. Parsonsas mini, jog šis aspektas duoda impulsą sistemai vis naujai pamatyti, kur link ji juda ir ar jos realieji siekiai vis dar adekvatūs esamai situacijai.
3. Kiekviena sistema turi turėti tam tikras „procedūras, taisykles, reglamentavimus“ (*Integration*). Autorius pažymi artikuliuotų procedūrų, vidinių taisyklių svarbą, siekiant, kad sistemoje esantiems asmenis būtų aišku, kas, kada ir kaip funkcionuoja.
4. Vertybes (*Latent patterns maintenance*). Tai idėjos, dėl kurių sistema egzistuoja ir principai, kuriais ji veikia.

Perkeliant AGIL modelį į organizacijų darbą su savanoriais, būtų galima ieškoti atsakymų į tokius klausimus:

- **Adaptacija.** Ar yra aptarta savanorystės įsipareigojimo trukmė? Kokie materialiniai savanorių aprūpinimo aspektai funkcionuoja? Ar savanoriams numatyta kompensuoti (ar siūlyti kitus sprendimus) jų kelionių (pvz., vykstant į renginius) ar telefoni-

nių išlaidų sąnaudas? Ar savanoriai turi „savo darbo vietą“, kurioje gali saugiai palikti savo daiktus, pasidėti darbo priemones?

- **Tikslai.** Ar yra išlaikomas tikslų balansas tarp to, ką savanoris duoda organizacijai ir ką gauna iš jos? Ar yra artikuliuota savanorių skatinimo, atsidėkojimo sistema? Kaip savanoriai yra įtraukiami į sprendimų apie veiklas ir tikslus priėmimo procesą?
- **Procedūros, taisyklės, reglamentavimai.** Ar yra aiškus darbuotojas, kuris atsakingas už darbą su savanoriais? Ar yra sukurta savanorio „pareigybinė instrukcija“? Ar pasirašoma savanorio ir organizacijos sutartis? Ar yra aptartas susirinkimų reguliarumas? Kaip sprendžiamos krizinės situacijos? Kaip savanoris gali naudoti organizacijos materialiuosius išteklius? Kokie yra informacijos sklaidos kanalai?
- **Vertybės.** Ar pristatyti ir aptarti su savanoriu esminiai organizacijos veiklos principai? Ar savanoris žino esmines nuostatas, kaip žiūrima į tikslinę grupę? Ar organizuojami savanoriams mokymai?

Apibendrinimas

Savanoriui palanki organizacija yra įgalinanti savanorius ir ieškanti bendruomenės įsitraukimo į socialinių problemų sprendimus. Tokia organizacija yra linkusi bendruomenėje matyti išteklius ir siekti kuo daugiau atskirų savanorių įsitraukimo į įvairias veiklas. Organizacijos darbuotojų laikysena yra periodiškai perklausama – ar nėra pasitikėjimo vien savim ir savo galiomis, ar yra deleguojama dalis atsakomybių savanoriams ir kaip tai daroma. Pagrindinis klausimas pasitikrinimui apie darbuotojų ir savanorių santykį – kiek ir kaip pasitikima savanoriu, kokius sprendimus ir kokių būdų gali priimti savanoriai ir darbuotojai tik padeda jiems priimamus sprendimus įgyvendinti. Savanoriškos veiklos galimybėms organizacijoje yra svarbu patikrinti adaptacijos sritį, tikslus, procedūras ir laikysenas bei vertybes. Keičiantis darbuotojams šios sritys yra peržiūrimos naujai.

Sąvokos

Subsidiarumas – tai, ką atskiri žmonės gali pasiekti savo iniciatyva ir savo jėgomis, negali būti atimta iš jų ir paskirta visuomenei, nes taip nusižengiama teisingumui.

Užduotys

Peržvelkite savo veiklas, turėtas iki šiol, ir pabandykite atrasti, kuriose iš jų jūs patyrėte, kad darbe su jumis buvo laikomasi subsidarumo principo.

Savitikros klausimais

- Kokios pagrindinės laikysenos yra būtinos organizacijos tarpusavio santykiuose, kad organizacija būtų palanki savanoriams?
- Kuo svarbus subsidarumo principas?

SAVANORYSTĖ IR SOCIALINIS DARBAS

SAVANORYSTĖS INDĖLIS Į SOCIALINĮ DARBĄ

Įvardyčiau mažiausiai dvi sritis, kuriose savanorystė gali praturtinti socialinį darbą: paslaugų klientui kokybės didinimo ir organizacijos vadybinių išteklių praplėtimo veiklos.

I. Paslaugų klientui kokybės didinimas

Santykis. Turbūt didžiausias dalykas, ką savanoriai gali pasiūlyti socialiniam darbui, yra santykis su pagalbos gavėju. Sistemų teoretikai pasabrėžia, kad nuo sukurto komunikacijos tankumo tarp paslaugos teikėjo ir jos gavėjo priklauso intervencijos poveikis. Kuo klientas jaučiasi daugiau susijęs su sistema, tuo didesnė pokyčio ar pagalbos poveikio tikimybė.

Organizacijų realybė yra tokia, kad vienas socialinis darbuotojas neretai turi dirbti su 15–20 ar dar daugiau tikslinės grupės atstovų. Esant tokiam intensyvumui, ne visada užtenka jėgų komunikacijos intensyvumui užtikrinti. Tai daro įtaką, jog neretai socialiniai darbuotojai tiesiog tampa „policininkais“ ir pradeda administruoti tikslinę grupę, kad ji nekeltų didesnių nepatogumų aplinkiniams.

Savanoris savo ruožtu yra daug lankstesnis dėl keliamų rezultato, administravimo, darbo laiko ar kitų reikalavimų. Jis gali skirti pakankamai dėmesio ir laiko vienam klientui ir būti vykstant procesui su kitu asmeniu tokiu tempu, kokio reikia tam žmogui. Maža to, kadangi savanoriui santykis su klientu nėra rutina ir kasdienybė, jam neretai pasiseka lengviau sukurti santykį, kurį žydų filosofas M. Buberis apibrėžia kaip *aš ir tu* santykį (dviejų subjektų santykis), priešpriešindamas jį *AŠ ir TAI* santykiui (subjekto ir objekto santykis).

Savanorio įsitraukimas į darbo su atveju etapus (anamnezę, diagnozę, intervenciją ir tolesnę palydėjimą). Faktas, kad savanoris užmezga su klientu nuoširdų santykį, neretai lemia svarbų tolesnį savanorio vaidmenį keliose pagalbos proceso dalyse. Pirmiausia atliekant sociali-

nę anamnezę (situacijos tyrimą) ir diagnozę (nustatant esminius iššūkius ir darbo kryptis). Savanoris neretai dėl komunikacijos dažnio su klientu stiprumo gali padėti socialiniam darbuotojui geriau atpažinti esminius laukus ar kryptis, kuriose šiuo gyvenimo laikotarpiu žmogui būtų svarbiausia gauti paramą, kad iš esmės spręstųsi situacijos. Bendradarbiavimas su savanoriu pagalbos procesą padaro ne tik trumpesnį, bet ir leidžia pasiūlyti mažiau į žmogaus gyvenimą besikišančią ir kartu mažiau klientą žalojančią intervenciją.

Pastebėtina, kad darbo su atveju intervencijos etape dėl savo individualių dovanų savanoris gali prisidėti išplečiant įstaigos teikiamų paslaugų įvairovę. Analizuojant socialinio darbo organizacijas, kurios įtraukia į pagalbos procesą savanorius, buvo pastebėta, kad intervencijos etapo paslaugų įvairovė jose kasmet iš dalies, priklausomai nuo ateinančių savanorių gabumų, keičiasi. Vienais metais jose daugiau teikiamos kūrybiškumą skatinančios paslaugos, kitais savanorių dėka pasiseka suorganizuoti daugiau sportinių veiklų, renginių ar kelionių.

Maža to, savanoriai intervencijos etape neretai tampa nepakeičiamais ištekliais, didinančiais kliento „laisvos energijos“ kiekį. Dažnai socialinio darbo klientai būna tiek gyvenimo iššūkių sugniuždyti, kad neturi vidinių jėgų vykdyti kokius nors pokyčius savo gyvenime. Tuo tikslu socialiniame darbe dažnai taikoma palaikomoji terapija, kurioje savanoriai su savo iniciatyvomis gali būti labai naudingi.

Pabrėžtina ir tai, kad į pagalbos procesą konkrečiam asmeniui įsitraukęs savanoris ilgainiui tampa dideliu ištekliumi paslaugos gavėjui. Savanoris tampa artimu palydėtoju ir, kai kliento situacija vėl pasunkėja ar atsiranda tikimybė, jog asmuo gali vėl „atkristi“, savanoris suteikia paramą ir padeda vėl imtis priemonių, kad būtų galima išbristi iš sunkumų.

Paslaugos individualizavimas. Šalia darbuotojų pagalbą teikiant ir savanoriams, klientai fiziškai gauna daugiau individualaus priėmimo, klausymo reagavimo.

Horizontalaus santykio daugėja. Specialistai daug mokosi, kaip kurti santykį su klientu, kad jis turėtų norimą poveikį. Tačiau iš tikrųjų dėl darbuotojų krūvių, organizacijų vidinių struktūrinių iššūkių ar kitų priežasčių specialistų santykis su klientais yra linkęs tapti vertikalium. Tuo tarpu savanoris dėl kitokio savo vaidmens organizacijoje gali daugiau pasiūlyti horizontalų ryšį, kuris bendruomenėse yra natūralesnis ir mažiau stigmatizuojantis žmogų.

Stigmos ar etikečių klijavimo klientams prevencinė priemonė. Pastebėtina, kad savanoriai dėl savo santykio su pagalbos gavėjais horizontalumo stabdo klientų institucionalizavimą. Tai mažina etikečių klijavimą, kuris, pasak T. Lemerto, ilgainiui virsta antriniu procesu, kai klientas prisiima jam priskiriamas paslaugų „gavėjo“ roles ir elgesio modelius. Savanorių įtraukimas į pagalbos asmeniui procesus šiame kontekste galėtų sudaryti prielaidas asmeniui lengviau ir greičiau grįžti į savo bendruomenę ir veikti savarankiškai be socialinių darbuotojų kišimosi.

Paslaugų slenksčio mažintojai. Moderniame socialiniame darbe pastebima, kad vis daugiau pagalbos gavėjų nesugeba ateiti iki institucijose teikiamų paslaugų. Jiems tai yra per didelis iššūkis. Sprendžiant šį aspektą Vakarų pasaulio socialiniame darbe itin plinta mažo slenksčio paslaugos. Jų esmė teikti pagalbą asmenims jiems patogiausiose aplinkose (pvz., gavtės darbas su jaunuimu, benamiai, narkotikus vartojančiais asmenimis). Kodėl tai pristatome aptarinėdami savanorių indėlį į socialinių paslaugų teikimą? Atsakymas galėtų slypėti vėlgi mąstyme apie savanorio atliekamus vaidmenis organizacijose. Visų pirma, nebūdami darbuotojais, bet bendruomenės atstovais, jie organizacijų vidinį darbo klimatą daro mažiau institucionalizuojantį. Klientas, atėjęs į tokią organizaciją, suvokia, kad ta organizacija veikia ne vien dėl paslaugos gavėjų, bet turi ir bendruomeninių elementų – jose lankosi ir kiti bendruomenės atstovai. Šalia to savanoriai, ateinantys iš vietinių bendruomenių, pažįsta situacijas ir neretai padrašina žmones gauti paramą. Pastebėtina ir tai, kad jie neretai padeda socialinėms institucijoms rasti ryšį su žmonėmis, kurios šių nepasiekia. Pavyzdžiui savanoriai tampa vienišų pagyvenusių žmonių ar neįgaliųjų, susiduriančių su judėjimo iššūkiais ir sunkiai paliekamais savo būstus, palydėtojais bei tarpininkais tarp institucijų ir pagalbos gavėjų.

Inspiruojantys pokyčiams savo klientus. Savanorių pasiryžimas daryti pokyčius savo gyvenimuose ir ieškoti naujų savirealizacijos ir augimo erdvių organizacijose tampa puikia dingstimi keistis ir socialinių paslaugų gavėjams. Savanorių gyvas modelis kuria organizacijos vidinę kultūrą, kurioje vertinamas asmeninis augimas ir iššūkių sprendimas. Klientai pamato, kad yra normalu susidurti su skirtingais iššūkiais ir mato liudijimus, kad žmonės drįsta spręsti tuos iššūkius.

Vilties nešėjai. Pastebėtina, kad savanoriai įstaigose, ypač tose, kuriose iššūkių mastas yra ypač didelis (pvz., priklausomybių, įkalinimo, benamystė ar kitos sritys), nedalyvaudami rutinoje, klientams gali nešti kito lygmens žinias nei darbuotojai. Neretai jie gali liudyti, kad yra pokyčių galimybės, kad bet koks asmuo yra vertingas, kad kiekvieno žmogaus unikalumas ir dovanos yra svarbios bendruomenei.

II. Organizacijos vadybinių išteklių praplėtimas

Bendruomenės įgalinimas priimti atsakomybę už savo narių iššūkių sprendimą. Savanorių dalyvavimas paslaugų procese yra žinia visuomenei, kad socialinės atskirties mažinimas nėra tik tuo tikslu sukurtų organizacijų reikalas. Kitaip tariant, tai pripažinimas, kad ir kiek būtų socialinių organizacijų, jos neišspręs atskirties iššūkių, jei ir kiti visuomenės veikėjai bent iš dalies neprisiims atsakomybės. Tai reiškia, jog įtraukdamos savanorius organizacijos netiesiogiai teigia, jog jos neprisiims visuomenės „atpirkimo ožio“ vaidmens ir darys viską, kad bendruomenės nariai atsivertų priimti į savo būrį iš jos dėl vienkio ar kitokių priežasčių iškritusius asmenis. Tai taip pat reiškia, kad organizacijos ne tik prisiima visuomenėje suformuluotas normas, bet ir imasi iniciatyvos visuomenines normas kurti ir įnešti į visuomenę.

Organizacijos stigmatos mažinimas arba „Socialinio kvapo organizacijose skiedimas“. Užėję į socialines paslaugas teikiančias organizacijas dėl aplinkos kokybės (pvz., sienos, įranga, baldai – ne pirmos jaunystės), socialinėje atskirtyje esančių žmonių gausos ar kitų priežasčių neretai galima pajusti beviltiškumo, atstūmimo ar liūdnumo jausmą. Šie ženklai byloja, kad esi šios visuomenės užribyje. Savanorių dalyvavimas švelnina aukščiau įvardijamus dalykus ir grąžina organizacijoms ne tik vidinę gyvybę, džiaugsmą, bet ir pačias organizacijos veiklas įsuka į bendruomeninio gyvenimo sūkurį.

Paslaugų pigumas. Rinkos ekonomikoje ir socialinį sektorių yra palietę konkurencijos aspektai. Vienas jų – kaina už teikiamas paslaugas. Organizacijoms priimant savanorius ne tik pajėgiama pigiau teikti paslaugas (ypač tai matoma lyginant analogiškas NVO ir savivaldybių teikiamas paslaugas konkrečioje teritorijoje), bet ir pasiūlyti didesnę paslaugų įvairovę.

Materialinių išteklių papildomas pritraukimas. Savanorių dėka organizacijos ne tik pasipildo savanorių organizuojamomis lėšų paieškomis, papildomais 2 proc. fizinių asmens pajamų mokesčių surinkimu iš savanorių giminių ar pažįstamų, bet kartu organizacija praturtėja ir judumo galimybėmis (pvz., savanoriai tikslines grupes nuveža savo transportu į ekskursijas, teatrus ar kt.) bei savanorių atveriamomis paslaugų galimybėmis, už kurias kitu atveju organizacijai tektų patirti išlaidas (pvz., savanorio teisininko pagalba klientų teisminiuose procesuose ar viešųjų ryšių / pirkimo specialisto, savanoriavusio įstaigoje ar veikiančio korporatyvios savanorystės (kai verslas deleguoja savo darbuotoją savanoriškai veiklai), atliekant įstaigos pirkimus ar skleidžiant nuoseklią žinią apie save visuomenei.

Organizacijos veiklų viešinimas. Savanoriai, patys įsitraukę į organizacijos veiklas, savitu būdu savo draugų, giminių ar pažįstamų grupėje skleidžia žinią apie organizacijos atliekamą misiją visuomenėje. Ilgainiui tai ne tik įteisina organizacijos vaidmenį bendruomenėje, bet ir padeda potencialiems paslaugų gavėjams

Pavyzdys

Dvasinės Pagalbos Jaunimui centras Klaipėdoje nariai ypač akcentuoja savanorystę, nes ši organizacija užsiima ne vien renginių organizavimu ar projektų rašymu – ji teikia psichosocialinę pagalbą tiems, kurios jiems reikia. Šis darbas reikalauja ne vien buvimo, bet ir specialiųjų įgūdžių ir organizacijos darbuotojams ypač skaudu girdėti, kai savanoriai pavadinami kvalifikuotumo stokojančiais neprofesionalais. Kasmet organizacijoje talkina apie po 200 savanorių. Daugiau informacijos www.dpjc.lt. „Jaunimo linija“ – tai emocinės paramos telefonu ir internetu tarnyba, kurioje dirba savanoriai konsultantai. Vienas pokalbio dalyvis – tai „Jaunimo linijos“ savanoris, pasirošęs išklausti kiekvieną besikreipiantį pagalbos be jokių išankstinių nuostatų. Kiekvienas savanoris turi praeiti atranką bei maždaug pusės metų paruošimo programą. Kitas pokalbio dalybis – žmogus, besikreipiantis pagalbos.

Daugiau informacijos www.jaunimolinija.lt

„Big brother – bis sister“ programos esmė.

Būna, kad vaikams reikia juos išklausančio, suprantančio, palaikančio ir išmokančio, kaip elgtis įvairios gyvenimiškose situacijose, žmogaus. Šioje programoje tokiu žmogumi tampa programos savanoriai – Didieji Draugai. Tai profesionaliai prižiūrima

susirasti patikimą pagalbą ir pritraukti materialinius bei žmogiškuosius išteklius. Pastebėtina, kad labai svarbus savanorių vaidmuo atkreipiant kitų bendruomenės dalyvių dėmesį į tikslinės grupės sudėtingas situacijas ne stigmatizuojant juos, bet žvelgiant į juos kaip į vienus iš mūsų.

suaugusio ir 7–14 metų vaiko draugystė, kuri padeda vaikui sustiprėti, labiau pasitikėti savimi, bendrauti su kitais draugiškai, išmokyti pasirūpinti savimi ir šalia esančiais.

Daugiau informacijos www.pvc.lt/bbbs.

Inovacijų šaltinis ir idėjos veikloms. Jau minėjome, kad dėl savanorių asmeninių išteklių organizacijos gali praplėsti savo paslaugų įvairovę. Tačiau šiame kontekste reikėtų taip pat paminėti unikalų savanorio vaidmenį vystant organizacijas. Jie paprastai į vidinius procesus ir teikiamas paslaugas gali žiūrėti labiau iš išorės, ir dalykai, vykstantys organizacijose, nėra savaime suprantami. Žvilgsnis iš išorės savanoriams padeda kelti ne visuomet patogius, bet dažnai teisingus klausimus ir pastebėjimus. Esant struktūruotoms erdvėms (pvz., kas mėnesiniams savanorių susitikimams ar metiniams organizacijos vertinimams) ir sugelbanti išgirsti, ką sako savanoriai, organizacijoms atsiveria puikios galimybės keistis, vystytis ar tiesiog permąstyti jau nusistovėjusius dalykus.

Perdegimo prevencijos aspektas. Šalia to, kad darbuotojai gauna papildomą išteklių veikloms atlikti (tai ypač aktualu būna kritinėse situacijose su tiksline grupe), savanoriai neretai tampa puikiu perdegimo prevencijos įrankiu darbuotojams. Siekdami patys augti ir atrasti mažus dalykus, emociniu intelektu šią nuostatą savanoriai skleidžia ir kitiems komandos nariams. Darbuotojai, patirdami savanorių entuziazmą, iniciatyvumą, kūrybiškumą, norą ir galimybes keistis, ilgainiui gali į darbą pradėti žiūrėti ne tik kaip į vietą, kurioje atskleidžia save ir savo kompetencijas, bet ir į erdvę, kurioje patys bręsta ir auga.

Apibendrinimas

Savanorystė gali būti šalia socialinio darbo veikianti paralelė, kuri natūraliai klientą ne nuasmenina, bet santykį ir darbą su juo perkelia į kitą ko-kybinį lygmenį. Taip pat kai savanoriai yra lygiaverčiai partneriai socialines paslaugas teikiančiose organizacijose, pačios organizacijos veikla turtėja, plečiasi ir natūralėja.

Sąvokos

Paslaugos individualizavimas – šalia darbuotojų pagalbą teikiant ir savanyoriams, klientai fiziškai gauna daugiau individualaus priėmimo, išklauso, teigiamo dėmesio.

Stigma – žymė, ženklas, dėmė. Socialinio darbo srityje tam tikras kliento vertinimas tik pagal jo trūkumus.

Užduotys

Pasirinkite vieną iš socialinių paslaugų ir apibūdinkite savanyoriškos veiklos indėlį į ją pagal skyriuje pateikiamus kriterijus.

Savitikros klausimai

- Kaip organizacijai padeda savanyoriškas darbas?
- Kaip socialiniame darbe savanyoriškas darbas gerina socialinių paslaugų kokybę?

Literatūra

1. Laumenskaitė, E. *Asmuo kaip pagrindinė socialinės krikščioniškosios veiklos kategorija, žvelgiant iš teologinės antropologijos perspektyvos*. Sud. Speičytė-Ruschhoff, E. Vilnius: Nestandartiniai sprendimai, 2010.

SAVANORIŠKOS VEIKLOS GALIMYBĖS PAGAL SOCIALINIO DARBO PASKIRTĮ

Kompleksiškėjant visuomeniniam gyvenimui, vis daugėja asmenų, kuriems atskirais gyvenimo laikotarpiais reikalinga parama integruojantis į veikiančias švietimo, darbo rinkos, bendruomenių ar kitas sistemas. Dėl šios paramos asmenims padedama įsitvirtinti į minėtas sistemas mažinant tų sistemų prieinamumo ribas ar sprendžiant asmeninius žmonių iššūkius. Pastaruosius darbus postmoderniose visuomenėse vis dažniau atlieka nebe draugai ar giminės, bet psichosocialinių paslaugų teikėjai. Augant paslaugų poreikiui ir esant ribotiems ištekliams, buvo pradėta ieškoti išeičių, kaip su ribotais finansiniais ištekliais atliepti bendruomenėse pastebimus poreikius. Vienas iš atrandamų sprendimų, – savanorių įtraukimas. Pastebėtina, kad šis reiškinys nėra vienareikšmis, ypač žvelgiant į dar besikuriantį Lietuvos socialinį darbą.

Po nepriklausomybės atkūrimo gimusi nauja socialinių darbuotojų profesija, visomis išgalėmis bando įsitvirtinti kaip tam tikrų kompetencijų ir pasiruošimo reikalinga veikla. Kita vertus, visuomenėje vis dar gajus požiūris, jog užtenka būti geru žmogumi, kad galėtum padėti kitiems įsiliesti į visuomenėje veikiančias sistemas. Mano manymu, abu šie aspektai profesionaliame socialiniame darbe gali būti puikiai derinami.

Savanorių vaidmuo pirminės, antrinės ir tretinės prevencijos lygmeniu, teikiant socialinio darbo paslaugas

Pirminės prevencijos lygmuo. Gerų žmonių, kurie neretai ryžtasi savanoriauti, ypač reikia socialinio darbo pirminės prevencijos² paslaugose, tokiose kaip vaikų popamokinis ar vasaros užimtumas, jaunimo neformalus ugdymas, bendruomeniniai renginiai, darbas su bendruomenės senjorais ar kiti užsiėmimai potencialiai silpniesiems geografinių bendruomenių nariams. Kadangi tikslinės grupės, dalyvaujančios šio lygmens paslaugose, jau nebeturi ar dar neturi gilesnių socialinių problemų, tai įvairių paslaugų pasiūlymams puikiausiai tiktų „geri žmonės“, nebūtinai turintys specifinių profesinių darbo su žmonėmis žinių.

² Pirminės, antrinės ir tretinės prevencijos sąvokos į socialinį darbą ateina iš medicinos. Čia pirminė prevencija suvokiama, kaip rūpestis sveikata (socialiniame darbe tai galėtų būti įvairūs bendruomeniniai renginiai ar iniciatyvos, savivalbos grupės, vaikų ar jaunimo popamokinis užimtumas...), kas užkerta kelią sunkesnėms ligoms ar problemoms atsirasti.

Pirminės prevencijos veiklose savanoriai galėtų veikti gana plačiai. Šalia to, kad šiuo lygmeniu „geri žmonės“ būtų pajėgūs tiesiogiai dirbti su bendruomenės silpnesniaisiais nariais ir teikti jiems įvairias paslaugas, savanoriai galėtų tapti pirminės prevencijos lygmens paslaugų *pagrindiniais iniciatoriais, planuotojais ir vykdytojais*.

Pastebėtina, kad šis plati savanorystės sritis įmanoma tik tuomet, kai pirminės prevencijos pagalbos lygmeniu dirbantys specialistai įsisažmonina, jog jų esminis vaidmuo, – taikyti subsidiarumo principą ir padaryti viską, kad kuo daugiau vietos savanorių galėtų jaustis galintys aktyviai padėti silpnesniųjų bendruomenės narių labui. Tai reikštų, kad socialiniai darbuotojai galėtų skatinti bendruomenines iniciatyvas, užsiimti savanorių koordinavimu ir pagalba savanoriams organizuojantis išteklius, patalpas ar priemones.

Žemiau pateikiamos sritys, kuriose savanoriai galėtų veikti pirminės prevencijos lygmeniu:

1. Įvairios savivalbos grupės (anoniminių alkoholikų, neigalius vaikus auginančių tėvų grupės, šeimų klubai, vaiko mamos grupelės...).
2. Individualus asistavimas (vyresnio draugo programa, senjorų rūpinimasis savo bendraamžiais...).
3. Užimtumo organizavimas (senjorų „arbatėlės“, įvairūs būreliai vaikams šalia dienos centrų, vasaros stovyklos, kultūrinės išvykos, bendruomeniniai filmų vakarai, koncertai ar kitokio pobūdžio renginiai...).
4. Lėšų paieškos veiklos (2 proc. rinkimas viešose erdvėse, pyragų kepimo ir pardavimo akcijos, maisto ar drabužių rinkimo bei dalijimo nepasiturintiems akcijos, šalpos veiklos...).

Antrinės prevencijos lygmuo. Antrinės³ prevencijos srityje savanorių vaidmuo kitoks. Čia tikslinės grupės „jau serga“ ir reikalinga kompetentinga specialisto intervencija, kad būtų parinkti tinkami „vaistai ligai gydyti“. Socialiniai darbuotojai, veikiantys šiuo lygmeniu,

³ Antrinę prevenciją būtų galima apibrėžti kaip darbą su jau pastebėta, bet neįsisėnėjusia liga / problema, neįkurdinant asmens į stacionarą, bet jam padedant arčiausiai jo gyvenamosios vietos esančiose dienos pagalbos centruose. Socialiniame darbe šiai prevencijos rūšiai būtų galima priskirti vaikų dienos, senelių ar neįgaliųjų dienos centrus.

jau daugiau patys laiko skiria tiesioginiam santykiui su klientu ir dirba apibrėžtą laiką pagal parengtą ir reguliariai peržiūrimą pagalbos planą (pirminės prevencijos srityje individualus pagalbos planas yra retai kada rengiamas). Tai gi savanoriai šiuo lygmeniu nebėra veiklų inicijuotojai, bet socialinio darbuotojo *pagalbininkai*, kurie padeda praktiškai įgyvendinti specialisto kartu su klientu suplanuotą kryptingą veiklą, padedančias individui grįžti į pirminio lygmens paslaugų gavėjų grupę ar savarankišką gyvenimą. Šis skirtumas būtų esminis tarp savanorių atliekamų veiklų pirminės ir antrinės prevencijos lygmenimis. Pačios savanorių veiklos formos galėtų būti panašios, bet savanoriams svarbu pabrėžti, kad veikia komandoje su specialistais ir padeda įgyvendinti darbuotojų su klientais parengtas pagalbos plano dalis.

Pažymėtina, kad lietuviškose socialinio darbo organizacijose, dirbančiose bendruomenėse, retai yra atskiriamos pirminio ir antrinio lygmens paslaugos tikslinėms grupėms pagal grupės pažeidimo lygmenį.

Pavyzdys

Pirminės prevencijos pavyzdys

„Pagrindinis programos tikslas padėti jauniems žmonėms (7–14 metų), kurie gyvena socialiai apieisti, neturi tvirto ir teigiamo suaugusio žmogaus pavyzdžio. Šiems vaikams gali labai padėti juos išklausančias, suprantantis, palaikantis ir išmokantis, kaip elgtis įvairiose gyvenimiškose situacijose, žmogus. Big Brothers Big Sisters programoje tokiais žmonėmis tampa programos savanoriai – Didieji draugai. Programos savanorių gali tapti kiekvienas atsakingas, brandus, suprantantis vaiko poreikius ir norintis jam padėti žmogus, sulaukęs 18 ar daugiau metų. Programoje berniukai daugauja su savanoriais vaikiniais, o mergaitės – su savanorėmis merginomis. Vaikas ir savanoris susitinka kartą per savaitę ir kartu praleidžia ne mažiau kaip dvi valandas. Susitikę jie daug kalbasi ir veikia tai, ką kartu vaikai susitikę draugai: plepa, vaikšto po miestą, piešia ir kt. Vaiko ir savanorio draugystę profesionaliai prižiūri ir draugauti padeda programos koordinatoriai. Savanoriai palaiko vaikus, kai šiems sunku, padeda atskirti gėrį nuo blogio. Išklausančias, supratingi ir tolerantiški jie leidžia vaikams atsiskleisti, papasakoti savo bėdas, atsako į jiems rūpimus klausimus. Taigi draugystė su Didžiuoju draugu vaikui tampa rimta tolesnio gyvenimo paspirtimi.

Daugiau informacijos: Paramos vaikams centras www.pvc.lt.”

Tretinės prevencijos lygmuo. Tretinė⁴ prevencija pasižymi dar siauresniu savanorių vaidmeniu, nes čia tikslinės grupės jau „rimtai serga“ ir yra pavojus, kad parinkus ne tuos pagalbos „vaistus“, asmeniui gali būti padaryta nepataisoma žala. Savanorio vaidmuo čia iš esmės skiriasi. Jo misija šiuo lygmeniu – teikti viltį ar liudyti, kad bendruomenei anapus stacionaro sienos riekalingas kiekvienas stacionare esantis asmuo. Reikėtų dar paminėti, kad savanorių, kaip ir iš bendruomenės ateinančių specialistų, vaidmuo tretinėje prevencijoje ypač svarbus, ruošiantis asmeniui išeiti iš stacionaro ir reintegrotis į buvusios gyvenamosios vietos bendruomenę. Galimos savanorių veiklos sritys tretinės prevencijos lygmeniu:

- užimtumo veiklos stacionaruose (pvz., savanoriai kalėjime ar vaikų namuose inicijuoja grupinius teminius užsiėmimus);

⁴ Tretinio lygmens prevencijos esmė, – stacionarizuotos paslaugos, kurių tikslas yra padaryti viską, kad po stacionaro asmuo neatkristų. Socialiniame darbe prie tretinio lygmens paslaugų būtų galima priskirti vaikų globos namus, neįgaliųjų internatus, darbą su nuteistaisiais įkalinimo įstaigose, narkomanų reabilitacines centrus ar bendruomenes.

Antrinės prevencijos pavyzdys

„Dienos centras „Šviesa“ priima pavienius savanorius nuo įsikūrimo pradžios, o nuo 2004 m. priima savanorių grupes iki 10 savanorių vienu metu ir organizuoja apmokymus – pokalbius.

SAVANORIŲ VIETA ŠIAME CENTRE – Savanoriai šiame centre stengiasi susidraugauti su jo lankytojais, siekia pelnyti jų pasitikėjimą. Jie nėra atsakingi už žmonių, turinčių negalią, saugumą ir gyvybę, bet esant sudėtingai situacijai centre ar už jo ribų privalo pranešti socialiniam darbuotojui ar jo padėjėjui, kad šie galėtų laiku pasirūpinti lankytojais.

Daugiau informacijos rasite: Dienos centras „Šviesa“, www.dcsviesa.lt.”

Tretinės prevencijos pavyzdys VŠĮ Vaikų ir paauglių socialinis centras (toliau – vaikų globos namai) – nevyriausybinė, ne pelno siekianti organizacija, kuri teikia stacionarią socialinę globą (rūpybą), ugdymo ir socialines paslaugas be tėvų globos likusiems vaikams. Vaikų globos namai nuolat ieško savanorių, kurie galėtų padėti:

- organizuoti vaikų poilsį ir laisvalaikį (sportinius žaidimus, žygius, išvykas, vasaros stovyklas);
- organizuoti užimtumą (rankdarbiai, būreliai, kompiuteriniai mokymai ir kt.);
- suteikti pagalbą vaikams ruošiant namų darbus, ugdant socialinius, bendravimo ir kt. įgūdžius;
- viešinti savanorystę.

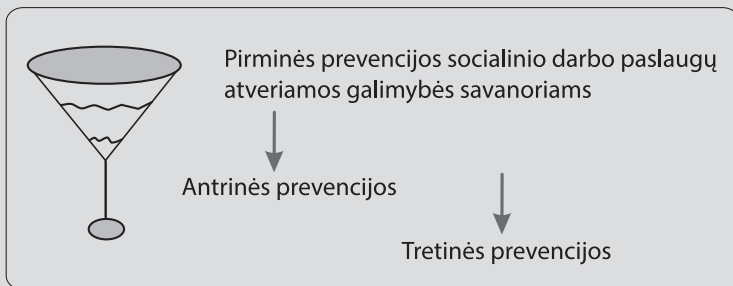
Daugiau informacijos: VŠĮ Vaikų ir paauglių socialinis centras, www.vpscentras.lt.”

- individualaus santykio kūrimas (pvz., neįgaliųjų, vaikų, senelių ar kt. pasiėmimas iš stacionaro savaitgaliais, per šventes ar atostogas; stacionaruose esančių asmenų palaikymas per laiškus);
- bendruomenės (taip pat ir šeimos narių) jautrinimas, ruošiant palankią dirvą asmeniui grįžti iš stacionaro;
- lėšų pritraukimo į lobistinės veiklos stacionarus (pvz., šventinės akcijos ar projektai su žiniasklaida).

Aukščiau nurodytomis veiklos formomis bendruomenės atstovai praturtina stacionarų paslaugų įvairovę, bet, manyčiau, esminė savanorio žinia šiame etape yra kuriamas kitos kokybės santykis, leidžiantis stacionare esantiems žmonėms pasijusti laukiamiems ir svarbiems.

Apibendrinimas

Apibendrinus visus tris socialinio darbo pagalbos individui preventinius lygmenis, būtų galima vaizdingai savanorių erdvės ir galimybes juose apibrėžti siaurėjančios taurės simboliu. Plačiausioje dalyje – pirminės prevencijos lauke, savanorių gali būti daug, jų atsakomybės laipsnis didelis, jų veiklą įvairovė ypač didelė. Judant siaurėjančios taurės dugno link, tretinės prevencijos laukas siaurėja ir mažėja savanorių kiekiai, jų veiklą galimybių įvairovė, jų savarankiškumo laipsnis.



Sąvokos

Pirminė prevencija – rūpestis asmeniu, kas užkerta kelią gilesnėms socialinėms problemoms atsirasti.

Antrinė prevencija – darbas su jau pastebėta, bet neišsienėjusia problema, neapgyvendinant asmens stacionare, bet jam padedant arčiausiai jo gyvenamosios vietos esančiuose dienos pagalbos centruose.

Socialiniame darbe prie šios prevencijos rūšies būtų galima priskirti vaikų dienos, senelių ar neįgaliųjų dienos centrus.

Tretinė prevencija – stacionarizuotos paslaugos, kurių tikslas – padaryti viską, kad po stacionaro asmuo neatkristų. Socialiniame darbe prie tretinio lygmens paslaugų būtų galima priskirti vaikų globos namus, neįgaliųjų globos centrus, darbą su nuteistaisiais įkalinimo įstaigose, narkomanų reabilitacijos centrus ar bendruomenes.

Užduotys

Internetu susiraskite socialines paslaugas teikiančią organizaciją ir pagal pristatytas prevencijos rūšis apibūdinkite, kokia prevencija yra vykdoma organizacijoje ir kaip savanoriai joje galėtų pagelbėti, taip pat kam labiausiai būtų reikalingi.

Savitikros klausimai

- Koks vaidmuo ir kokia veikla savanoriui gali būti maksimaliai suteikiama pirminę socialinę prevenciją vykdančioje organizacijoje?
- Koks vaidmuo ir kokia veikla savanoriui gali būti suteikiama antrinę socialinę prevenciją vykdančioje organizacijoje?
- Koks vaidmuo ir kokia veikla savanoriui gali būti suteikiama tretinę socialinę prevenciją vykdančioje organizacijoje?

SAVANORYSTĖ KAIP DARBO SU SOCIALINĖJE ATSKIRTYJE ESANČIAIS ASMENIMIS METODAS

Socialinio darbo teoretikai ir praktikai daug analizuoja klientų stigmatizacijos bei etikečių klijavimo pasekmes. Yra atlikta nemažai tyrimų, įrodančių, kad žmonės yra linkę perimti iš išorės jiems priskiriamus požiūrius ir vaidmenis. Tiek organizacijų veiklos srityje, tiek asmens veiklos srityje, tiek asmenybės vidiniame gyvenime veikia tas pats dėsnius – į ką investuoti, ta sritis ir stiprėja. Čia galime pateikti pavyzdį – jei mes matome, tarkime, jaunuolius kaip nusikaltėlius, tai nesąmoningai prisidedame prie jų nusikalstamo vaidmens stiprinimo, t. y. tam tikra prasme stipriname jų būtent tokį elgesį, kurį laikome netinkamu.

Dėl to plačiai mąstoma, kaip teikiant pagalbą (t. y. kišantis į žmogaus gyvenimą), intervenciją padaryti kuo trumpesnę, kad šalia atnešamos naudos būtų padaroma kuo mažesnė žala asmeniui ir jis ilgalaikiaiame procese kuo mažiau prisirištų prie socialinio darbo institucijų. Tuo tikslu kaip vienas iš atsakų į stigmatizavimo mažinimą yra „savanorystės metodo“ taikymas socialiniame darbe.

„Savanorystės metodą“ būtų galima apibrėžti kaip kliento pakvietimą tam tikroje paramos jam stadijoje toliau spręsti savo iššūkius, tampant pagalbos kitiems teikimo šaltiniu – savanoriu.

Šį metodą savo mąstymo filosofija galima kildinti iš savigalbos grupių ir jose pastebėtų sėkmių, kai žmonės „gydosi“ dalydamiesi savo sunkumais ir drąsindami panašiose situacijose esančius kitus asmenis (pvz., anoniminių alkoholikų grupės).

Kuo gi naudingas socialinio darbo klientams tapimas savanoriais? Visų pirma tuo, kad kinta jų vaidmuo ir savęs vertinimas. Įsijungdami į pagalbos procesą kitiems, socialinio darbo klientai tampa ne tik gaunančiais, bet ir duodančiais. Jie tampa nebe paslaugų vartotojais, bet asmenimis, kurie prisideda prie visuomeninio gėrio kūrimo. Iš neretai negatyvaus, žeminančio kliento statuso jie pereina į pozityvaus visuomenės veikėjo vaidmenį. Šis kismas ilgainiui keičia ir žmonių savęs tapatumą.

Kitas svarbus šio metodo „gydomasis“ aspektas – socialinio darbo klientai pradeda vis daugiau laiko leisti ne tarp panašių į save, bet būdami kitose socialinėse grupėse. Taip mažinama neigiama klientų vienas kitam daroma įtaka neretai pastebima socialinio darbo institucijose. Savanoriaudami asmenys įsilieja į naujas visuomenines grupes ir susidaro prielaidos perimti kitokius elgesio modelius bei vertybes, nei jiems yra įprasti.

Dar viena „veikliąja medžiaga“ būtų galima įvardyti susitelkimą į tai, ką žmogus gali padaryti, o ne tai į tai, kur yra asmens problemos. Šį procesą būtų galima lyginti su procesais versle, stiprėja tos sritys, į kurias investuojamas laikas, energija, ištekliai. Perkėlus į socialinio darbo kontekstą tai skambėtų taip, kad kuo žmogus daugiau laiko ir energijos praleidžia veikdamas tose srityse, kuriose sugeba ar yra stiprus (pvz., prisidedamas prie kitų iššūkių sprendimo), tuo jo savęs suvokimas kaip galinčio savarankiškai veikti plečiasi ir daugėja sričių, kuriose jis jaučiasi stiprus.

Pavyzdys

Organizacijos savanorystės klientams kryptis pasirenka pagal tikslinės grupės galimybes. Pavyzdžiui pastebėta, jog yra pasiteisinęs socialinės rizikos grupės jaunuolių įtraukimas į asistavimą proto negalios asmenims. Proto negalią turintys asmenys gali veikti atlikdami įvairus biuro darbus. Vieniši senjorai puikiausiai įsitraukia į pagalbą kitiems senjorams, savanorystės kultūriniuose ar bendruomeniniuose renginiuose. Kitos klientų grupės gali rasti erdves suteikdami pagalbą gyvūnams ar savanoriaudami ekologinėje srityje. Pastebėtina, kad savanorystės formų galima atrasti labai daug, tik svarbu atkreipti dėmesį, jog ji tiktų individualiam klientui pagal jo gabumus, stiprybes, pomėgius.

Savanorystės metodo taikymas klientams. Savanorystės, kaip darbo su socialinėje atskirtyje esančiais asmenimis metodas, Lietuvoje ypač išplito atsiradus ES programoms (ypač „Jaunimas“ ir „Veiklus jaunimas“, taip pat kiek vėliau senjorams pritaikyta „Grundwig“ savanorystės programa). Dalis organizacijų pradėjo įtraukti socialinėje atskirtyje esančius asmenis (turinčius institucinę praeitį, neįgalius, socialinius ekonominius iššūkius patiriančius...) į trumpalaikės ir ilgalaikės savanorystės programas Europoje. Pažymėtina, kad paskiros iniciaty-

vos, pvz., kai buvę bendradarbiai kviečiami tapti savanoriais mentoriais, kitiems sunkiai besiintegruojančiais į darbo rinką asmenims ar jaunuoliams iš globos namų savanoriauja įvairiuose renginiuose ar padėdami neįgaliesiems, gimė ir Lietuvoje. Ko reikia, kad socialines paslaugas gaunantys asmenys galėtų įsitraukti į savanorišką veiklą?

- Savanoriškos veiklos, kuri tiktų šiems asmenims ir jų praeitis nebūtų kliūtis.
- Palydėjimo savanorystės procese, kur palydėtojas galėtų konsultuoti ir asmeniškai pastiprinti savanorį.
- Ugdomojo aspekto, kai būtų padedama savanoriui įsivardyti, kas vyksta su juo ir kaip jis pats gali naujai pamatyti save.
- Grįžtamojo ryšio suteikimo savanoriui, jį tapatinant su paties dabar atliekamu vaidmeniu.
- Atsakomybės suteikimo pagal galimybes ir pagalbos atliekant sudėtingesnes užduotis.

Savanorystės metodą taikant svarbu išlaikyti šiuos principus:

1. Į jų vykdymą įtraukti asmenis iš šalies. Todėl, kad tiesiogiai dirbantys su klientais socialiniai darbuotojai turi jau susiformavusį vaidmenį ir požiūrį į klientus. Tuo tarpu asmenys iš šalies gali nuo pradžios iki pabaigos metodo taikymo išlaikyti pozityvų santykį ir neturėti jokios sąsajos su išankstine nuostata ar „kontroliuojančiu“ santykiu.
2. Pasitikėjimo aplinkos kūrimas ir galimybė „saugiai“ suklysti savanorystės metu nepakenkiant aplinkiniams.
3. Refleksijos būtinybė ir atgalinio ryšio suteikimas tam, kad savanoriška veikla padėtų pačiam savanoriaujančiam asmeniui augti ir įsivardyti kitokio tapatumo požymius.

Apibendrinimas

Kai savanorystė yra pasitelkiama kaip metodas, ji gali tapti vienu iš įgalinimo įrankių, išlaikančiu subsidiarumo principą ir keičiančiu kliento vaidmenį visuomenėje.

Sąvokos

Metodas – tikslo siekimo, veikimo būdas, veiklos tvarka, sąmoningai naudojama kokiam nors tikslui pasiekti.

Užduotys

Pasirinkite klientą, gaunantį socialines paslaugas (pvz., žmogų, turintį negalią, arba sergantį vyresnio amžiaus asmenį, benamį ar kurį kitą), ir raskite savanoriškos veiklos sritį, kurioje šis asmuo gebėtų savanoriauti ir savanoriaudamas kartu pats keistų savo vaidmenį visuomenėje.

Savitikros klausimai

- Kada ir kaip savanoriška veikla gali tapti metodu darbe su klientais?
- Ką tai duoda klientui ir socialiniam darbuotojui, dirbančiam su klientu?

DARBO SU SAVANORIAIS METODAI

KLAUSIMYNAS SAVANORIUI

Šis klausimynas savanoriui gali būti naudingas, norint gauti informacijos apie savanorį ir savanoriams tarpusavyje susipažinti. Esant reikalui atsakymai į klausimus gali labai pagelbėti darbe su savanoriu – pvz., kontaktinis asmuo arba savanoriavimo patirtis.

Klausimai	Savanorio atsakymai
Vardas, pavardė	
Gimtadienis	
Kiti asmenys, su kuriais būtų galima susisiekti, esant nenumatytiems atvejams, jų kontaktai	
Adresas	
Telefonas	
El. pašto adresas	
Kodėl nutarei ateiti savanoriauti?	
Su kuo norėtum dirbti (su vaikais/ paaugliais / neįgalimaisiais)?	
Ar turi savanoriško darbo patirties?	
Kiek laiko per savaitę galėtum skirti savanorys- tei?	
Kokios tavo asmenybės stipriosios savybės?	
Kokios tavo asmenybės silpnosios savybės?	
Kokį save matai dažniausiai grupėje?	Linksmą (todėl, kad.....); Piktą (todėl, kad.....); Nusivylusį (todėl, kad.....); Energingą (todėl, kad.....); Saugų (todėl, kad.....); Bijantį (todėl, kad.....); Laimingą (todėl, kad.....);
Kokios tavo savybės padėtų bendrauti su vaikais / paaugliais / neįgaliaisiais / senjorais (ir kt.)?	
Kokia dabartinė tavo sveikata?	
Ar turi kokių nors apribojimų dėl sveikatos?	
Ar vartoji kokius nors vaistus šiuo metu? Dėl ko?	
Koks religijos vaidmuo tavo gyvenime?	
Koks tavo požiūris į žmogų, turintį negalią?	
Kaip reaguotum (jaustumėsi) susidūręs (usi) su agresyviu vaiku / paaugliu (pvz., supykęs vaikas tave apšaukia ir pavadina įvairiais ne- cenzūriniais žodžiais)?	
Ką tikiesi gauti būdamas savanoriu?	
Ką tikiesi duoti būdamas savanoriu?	

SAVANORIŲ ATRANKOS KRITERIJAI

Čia pristatomi savanorių atrankos kriterijai kaip pavyzdys, kuris gali būti keičiamas ir tobulinamas atsižvelgiant į organizacijai svarbius kriterijus.

Motyvacija – „Kodėl atėjo savanoriauti“; „Kodėl būtent su šia klientų grupe?“; „Kas pasiūlė?“ ir pan.;

Laiko ištekliai – ar žmogus pakankamai gali skirti laiko savanorystei? Kiek mažiausiai laiko turėtų skirti savanoris – 6 mėn. po 4 val. per savaitę, trys išvažiuojamieji seminarai savaitgaliais ir vienas per mėnesį savanorių susirinkimas. Jei savanoris gali skirti daugiau – sveikintina, jei mažiau, organizacija negali priimti savanorio, nes per mažai reikalingo laiko.

Lankstumas / tolerancija – kiek žmogus sugeba priimti kitokius žmones, koks požiūris į sudėtingas šeimas, kaip reaguoja į neįprastą elgesį ir pan.

Emocinis brandumas – kiek žmogus geba brandžiai reaguoti į kritines situacijas, kaip reaguotų (jaustusi) susidūręs su agresyviu vaiko / paauglio / senyvo žmogaus elgesiu, ar gebės pasidalyti ir papasakoti sunkumus, kylančius bendraujant ir kt.

Gebėjimas bendrauti – gebėjimas palaikyti ryšį su kitu žmogumi, akių kontaktas, asmeninės ribos ir kt.

Požiūris į religiją – ne neigiamas požiūris į krikščionybę, savanoris gali būti ne krikščionis, tačiau neturėtų diskriminuoti tikinčiųjų.

Kita...

SAVANORIŠKOS VEIKLOS MOTYVŲ TESTAS

Šis testas yra skirtas savanoriui įsivardyti, kokių motyvų vedamas jis rankasi savanorystę. Geriausia jį naudoti savanorystės pradžioje prieš pasirenkant veiklas, bet taip pat galima naudoti ir savanoriaujant, nes dažnai savanorių motyvai keičiasi, atsižvelgiant į organizacijos specifiką ir savanorystės metu darbo su savanoriais stilių.

Testo pildymo instrukcijos

Jei teiginys sutampa su priežastimis rinktis savanorystę, į tuščią langelį įrašyk „TAIP“. Jei su teiginiu neviseškai sutinki, įrašyk „NE“. Kadangi testas nesiūlo tarpinio varianto, svarbu sutikti tik su tais teiginiais, kurie iš tiesų nusako Tavo nuostatas.

Nr.	Aš noriu savanoriauti...	TINKA
1.	...nes savanorystė suteikia progą turiningai praleisti laisvalaikį.	
2.	...nes man rūpi žmonės (ar kitas subjektas, į kurį nukreipta savanoriška veikla) ir likimas tų, kuriems suteiksi pagalbą.	
3.	...nes man tai patarė daryti draugas / pažįstamas.	
4.	...nes tai padeda man labiau pasitikėti savimi.	
5.	...nes manau, kad svarbu padėti kitiems.	
6.	...nes nesvarbu, kaip blogai jaučiuosi, savanoriška veikla man padeda užsimiršti.	
7.	...kad įgaučiau daugiau su darbu susijusios patirties toje srityje, kuri mane domina.	
8.	...nes man svarbu tiesiogiai prisidėti prie tos srities, kuri rūpi.	
9.	...nes mano draugai ir (ar) kiti žmonės, kuriuos aš gerbiu, savanoriauja ar yra savanoriavę.	
10.	...nes tuomet nesijaučiu toks vienišas.	
11.	...nes savanoriaudamas galiu ugdyti tas kompetencijas, kurios bus reikalingos mano darbui.	
12.	...nes galiu pabėgti nuo savo asmeninių rūpesčių ir problemų.	
13.	...nes jaučiu, kad savanorystė gali padėti man užmegzti ryšius su įvairiais žmonėmis, kurių nesutikčiau įprastoje man aplinkoje.	
14.	...nes jaučiu gailėstį ir užuojautą žmonėms (ar kitiems subjektams, į kuriuos nukreipta savanoriška veikla), kuriems reikia pagalbos.	
15.	...nes matau, kad mano problemos ir sunkumai nublanksta prieš tuos, kuriems reikia mano pagalbos.	
16.	...nes tikiu, kad savanorystė gali padėti man susirasti darbą.	
17.	...nes tai geras būdas išmokti dirbti komandoje.	
18.	...nes per savanorišką veiklą aš galiu susirasti draugų.	
19.	...nes savo veikla noriu prisidėti prie nelygybės mažinimo mūsų visuomenėje.	
20.	...nes noriu pasisemti žinių iš patyrusių savanoriškos veiklos organizatorių.	

Taškų skaičiavimas

Dabar į kitą lentelę suvesk savo atsakymus: jei į teiginį atsakei „TAIP“, lentelėje prie teiginio numerio įrašyk 1. Jei parašei „NE“, tuomet į lentelę atitinkamoje vietoje įrašyk 0. Susumuok taškus ir palygink, kurioje grupėje surinkai daugiausia taškų. Perskaityk tos grupės aprašymą rezultatų skiltyje. Tikėtina, kad surinksi vienodą ar panašų taškų skaičių daugiau nei vienoje atsakymų grupėje. Tai tiesiog reiškia Tavo motyvų įvairovę.

1 atsakymų grupė		2 atsakymų grupė		3 atsakymų grupė		4 atsakymų grupė	
Teiginys	Taškai	Teiginys	Taškai	Teiginys	Taškai	Teiginys	Taškai
2		1		4		7	
5		3		6		11	
8		9		10		16	
14		13		12		17	
19		18		15		20	
Suma:		Suma:		Suma:		Suma:	

Rezultatai

Pirma atsakymų grupė: vertybių išraiška

Tau savanorystė savaime yra vertybė, o noras padėti kitam yra pagrindinė Tavo varomoji jėga. Tau svarbu būti aplinkoje, kur savanorių pagalba yra veiklos esmė. Tau reikia jaustis naudingam. Rinkdamasis savanorišką veiklą greičiausiai įvertinsi, kam ji naudinga ir ar tikrai jai Tavo pagalba reikalinga. Taip pat labai svarbu šioje motyvų grupėje, kokiomis vertybėmis remiasi organizacija ir ar tos vertybės yra garsiai įvardytos, taip pat ar jos atitinka tavo asmenines vertybes. Jei taip, galėsi gražiai įsilieti į savanorišką veiklą ir būti svarbiu paramos šaltiniu. Jei ne, svarbu pamąstyti, ar tikrai pasiseks susiderinti. Jei vyrauja ši motyvų grupė, savanoriai gali būti labai geri pagalbininkai atstovaudami kieno nors teisėms ir siekdami padėti ribinėse situacijose. Savanorystės sritis galėtų būti ten, kur veikla orientuota į jautrias tikslines grupes, kurioms savanorių pagalba yra esminė (pavyzdžiui, socialiai atskirti žmonės, beglobiai gyvūnai ir kt.).

Antra atsakymų grupė: socialinis prisitaikymas

Tikriausiai Tavo aplinkoje yra žmonių, kurie įsitraukę į savanorišką veiklą. Šių žmonių patirtis paskatino ir Tave pradėti savanoriauti. Savanoriaujant Tau taip pat svarbu ieškoti naujų socialinių ryšių – draugų, bendraminčių, su kuriais galėtum praleisti laisvą laiką. Galbūt neseniai pakeitei gyvenamąją aplinką ir ieškai naujų pažinčių? Tikėtina, kad patrauksi savanoriauti ten, kur jausi stipriausią ryšį su žmonėmis. Tau bus labai svarbi tarpusavio santykių atmosfera organizacijoje, ir, jei reikia, ieškosi būdų jai gerinti. Tikriausiai esi pasirengęs praleisti daugiau laiko su kolegomis savanoriais, nei to reikalaus savanoriška veikla. Savanoriškoje veikloje yra svarbu, kad galėtum pažinti žmones, bendrauti su jais ir kurti prasmingus santykius. Organizacijoje bus lengva, jei jie organizuoja seminarus, iškylas ar kitus savanorių laisvalaikio leidimo būdus.

Trečia atsakymų grupė: asmeniniai sunkumai

Padėdamas kitiems, sprendi ir kai kuriuos sau aktualius gyvenimo klausimus: vidinių konfliktų, pasitikėjimo savimi, savivertės, vienatvės ir kt. Kokie jie yra, geriausiai žinai tik Tu. Savanoriaujant Tau svarbu yra gauti aplinkos pripažinimą. Jis padės susikurti erdvę, kur jausies saugus ir galėsi atsiriboti nuo savo sunkumų. Taigi didžiausia paskata savanoriauti – asmeniniai tikslai. Tikėtina, kad į savanorišką veiklą įsitrauksi tiesiog intuityviai suvokęs, jog tai gali būti ta vieta, kurioje pasijusi gerbiamas, saugus, pripažintas. Savanorystė labai gerai, kai padeda ištrūkti iš sunkumus lemiančios aplinkos. Pakeitus aplinką galima išbandyti įvairius savo elgesio modelius, pažvelgti į savo situaciją iš kitos perspektyvos. Taip pat labai puiku, kai savanoriška veikla vyksta mėgstamoje srityje, kuri dėl įvairių priežasčių buvo apleista, nes mėgstamu būdu padėdamas tiems, kuriems reikia pagalbos, pajusi daug gyvenimo džiaugsmo teikiančių dalykų.

Ketvirta atsakymų grupė: žinios

Turbūt pagrindinis motyvas savanoriauti yra galimybė tobulėti ir ugdytis rūpimoje srityje: ugdytis asmeninius gebėjimus, įgyti specifines tam tikros srities žinias, įgyti norimų įgūdžių ir pan. Savanoriavimas siejamas šioje srityje su savo esama ar būsima profesine veikla; galbūt net išvelgi, kad tai, ką norėtum gauti savanoriaudamas, gali didinti Tavo įsidarbinimo galimybes. O gal savanoriška veikla gali po tam tikro

laiko virsti darbo vieta? Todėl renkantis savanorystės vietą, Tau visų pirma svarbu įvertinti, ar konkreti organizacija gali suteikti pakankamai mokymosi galimybių ir ar ten atrasi tobulėti skatinančių iššūkių. Pavyzdžiui, jei studijuoji psichologiją, būti savanoriu „Jaunimo linijoje“ – gera psichologinio konsultavimo praktika. Arba jei domiesi gamta, iš arčiau ją pažinsi savanoriaudamas viename iš nacionalinių parkų. Yra svarbu, kad organizacija būtų savo srities ekspertė ir galinti pasiūlyti ne tik veiklą, bet ir savo žinių bazę. Ilgalaikėje savanorystėje greičiausiai bus ir proga pasitobulinti seminaruose ar kursuose.

„UPĖ“ SAVANORYSTĖS LINK

Šio užsiėmimo tikslas peržvelgti asmenines dalyvių istorijas iki apsisprendžiant dalyvauti savanorystėje. Taip pat suteikti galimybę solidariai veikti kartu projektuose, remiantis tarpusavio pasitikėjimu, kylančiu iš gilesnio vienas kito pažinimo.

Dalyviams pasiūlomos įvairios piešimo priemonės – didesni ir mažesni piešimo lapai (A4, A3 ir A2), kreidelės, pieštukai, vandeniniai dažai, gvašas ir kt. Pristatomas įvadas į piešinius ir dalyviai piešia ant pasirinkto dydžio popieriaus lapo savo upę, kurioje simboliškai atspindi įvykiai ir žmonės, vedę juos savanorystės link.

Įvadas

Peržvelkime savo istorijas, kaip ir kas nutiko mūsų gyvenimuose, kad mes apsisprendėme savanoriauti. Prisiminkime tuos įvykius ir tuos žmones, kurių dėka mes supratome, jog norime savanoriauti. Tai gali būti ir mama, ir klasės draugas, ir kunigas, ir mokytojas, ir bet kuris kitas žmogus, kuris tiek vertybine prasme, tiek konkrečiais veiksmais mus skatino arba ir iki šiol skatina šiai veiklai. Taip pat svarbu prisiminti ir įvykius, tiek gerus ir linksmus, tiek skaudžius ir sunkius, dėl kurių mes susimąstėme, kad norime kažkam padėti. Pamąstykite, kur prasideda mūsų upė, kada prasideda, kuri veda savanorystės link. Pagalvokime apie tai, kokia ji – kokie posūkiai, kokia tėkmė, koks plotis. Pabandykite įvardyti, kokie jos krantai ir kodėl, kokie medžiai, akmenys, tiltai, pievos ir kt. supa upę iš abiejų pusių. Ir tai įsivaizduodami perkelkime ant popieriaus lapo.

Piešimui skiriame 30 min. Ir nupiešę grįžtame į grupę pasidalyti piešiniais. Piešiama panirus į tylą, ramiai plaukiant mintims ir netrukdomant kitiems. Tam labai naudinga rami, susikaupti padedanti muzika.

Po kūrybinio asmeninio gyvenimo pavaizdavimo dalyviai dalijasi savo gyvenimo patirtimi, atsakydami į klausimą, kaip tai paveikė jų apsisprendimą dalyvauti savanoriškoje veikloje. Pageidautina, kad grupę sudarytų iki 10 dalyvių. Jei savanorių grupė didesnė, tuomet patartina ją skaidyti į mažesnes grupes. Dalijantis svarbu paskatinti dalyvius domėtis vieniems kitais ir upių istorijomis, nes tai padeda ir papasakoti, ir geriau pamatyti „savąją upę“.

„AKLO VEDIMAS“

Šio užsiėmimo tikslas – įsijausti į asmenį, kuriam savanoris teikia pagalbą, empatiškumo, pagarbos ir subsidiarumo plėtojimas.

Visi dalyviai susiskirsto arba suskirstomi poromis. Linksmaš metas gali būti – užsimerkus ištiesti dešinę ranką rate ir siekti kokios nors (ne kaimyno) rankos, į kurią reikia įsikibti. Susikibus rankomis atsimerkiama ir pamatoma, su kuo poroje bus šiame užsiėmime.

Poroje nusprendžiama, kas pirmas 20 min. bus vedlys, o kas aklašis, ir šiam užrišamos akys šalikų arba skarele. Aklašis gali kalbėti, judėti, tik negali matyti. Vedlys gali matyti ir judėti, bet negali kalbėti. Užduotis vedliui – parodyti kuo daugiau pasaulio nematančiajam, bet vesti aklašį galima tik liečiant jį ar kaip nors kitaip skatinant pažinti, bet ne kalba. Po 20 min. apsikeičiama – buvęs vedlys tampa akluoju, o buvęs aklašis – vedliu. Šiame užsiėmime svarbu susikaupimas ir atidumas vienas kitam, todėl būtina tam nuteikti ir paruošti dalyvius.

Po užsiėmimo skiriama laiko aptarimui, kaip kiekvienas iš dalyvių jautėsi atlikdamas vedlio ir aklojo vaidmenis. Kas buvo priimtina, kas buvo keista, ką naujo atrado savyje ir partneryje? Apibendrinant įvardijamos įžvalgos dviem kryptimis:

- Kas yra svarbu globojant kitą, į ką reikia atkreipti dėmesį?
- Kas yra svarbu priimančiam pagalbą, kaip reikėtų reaguoti?

Užsiėmimas turi trukti apie 1 val. laiko, nes aptarimo ir apibendrinimo dalis yra ne mažiau svarbi nei veiksmo.

„ŽENK ŽINGSNĮ Į PRIEKĮ“ (parengta pagal leidinį „Kompasas“)

Šio užsiėmimo tikslas – įsijausti į įvairias socialines grupes, kurioms teikiama pagalba ne smerkiant ir laikantis pozicijos, kad patys kalti dėl savo situacijos, bet ieškant supratimo ir gilinimosi į tai, kaip atsitiko, kad jie pateko į sunkią situaciją.

Reikalinga didesnė patalpa, kad visi dalyviai galėtų sustoti į eilę nelydžiai vienas kito. Patalpoje sukurkite ramią atmosferą tyliai grojant ramiai muzikai. Paprašykite dalyvių išlaikyti tylą ir tyliai dalyvauti iki užsiėmimo pabaigos. Dalyviams, sustojusiems į eilę kambario gale, išdalykite korteles su vaidmenimis ir paprašykite perskaičius neatskleisti kitiems, kokius vaidmenis jie gavo. Pasiūlykite dalyviams prisėsti ten, kur stovi, ir paskaitykite gyvenimo istoriją, kurią jie gali iliustruoti ir pritaikyti sau pagal gautą vaidmenį.

- Kokia buvo jūsų vaikystė? Kokio tipo name jūs gyvenote? Kokius žaidimus žaidėte? Kokio pobūdžio darbus dirbo jūsų tėvai?
- Kokia dabar yra jūsų kasdienybė? Su kuo jūs bendraujate? Kur leidžiate laisvalaikį? Ką jūs veikiate ryte, per pietus, vakare?
- Koks dabar jūsų gyvenimo būdas? Kur jūs gyvenate? Kiek pinigų uždirbate kas mėnesį? Ką veikiate laisvu laiku? Kaip praleidžiate atostogas?
- Kuo jūs džiaugiatės ir ko bijote?

Dabar paprašykite dalyvių atsistoti į eilę taip, kad vienas kito neliečiant rankomis. Jūs skaitysite teiginius ir dalyviai, niekaip kitaip nerealizuodami, jei sutinka su teiginiu, žengia žingsnį į priekį, o jei nesutinka su teiginiu, lieka stovėti savo vietoje.

Teiginiai

- Jūs niekada neturėjote finansinių sunkumų.
- Jūs turite namus su telefono linija ir televizija.
- Jaučiate, kad jūsų kalba, religija ir kultūra yra gerbiamos toje visuomenėje, kurioje gyvenate.
- Jūs jaučiate, kad jūsų nuomonė socialiniais ir politiniais klausimais yra svarbi ir į jūsų požiūrį yra išsiklausoma. Kiti žmonės konsultuojasi su jumis jiems svarbiais klausimais. Jūs nebijote būti sustabdytas policijos gatvėje. Jūs žinote, kur reikėtų kreiptis patarimo ar pagalbos, jei jums jos reikėtų.
- Jūs niekada nesijautėte diskriminuojami dėl savo kilmės.
- Jūs turite visą reikalingą socialinę ir sveikatos apsaugą.
- Jūs galite išvykti atostogų kartą per metus.
- Jūs galite pasikviesti draugų pietauti į savo namus.
- Jūsų gyvenimas jums patinka ir esate puikiai nusiteikęs galvodamas apie savo ateitį.
- Jūs nebijote žurnalistų, kurie jus gali surasti, kad ir gatvėje.
- Jūs galite balsuoti nacionaliniuose ir vietiniuose rinkimuose.
- Jūs galite švęsti jums svarbias religines šventes.
- Jūs galite dalyvauti tarptautiniame seminare kitoje šalyje.
- Jūs nesibaiminate dėl savo vaikų ateities.
- Jūs jaučiate, kad jūsų žinios ir supratimas yra vertinami visuomenėje, kurioje gyvenate.
- Jūs galite savanoriauti socialinėje arba kokioje kitoje organizacijoje.
- Jūs esate gerbiamas bendraamžių, su kuriais norite bendrauti.
- Jūs norite ir toliau būti toks, koks esate.

Vaidmenys. Jūs esate bedarbė vieniša motina	Jūs esate ŽIV nešiojanti prostitutė
Jūs esate musulmonė mergina, gyvenanti su tėvais pabėgėlių centre, kurie yra itin religingi	Jūs esate bedarbė mokytoja, kuri gerai nemoka vietinės kalbos
Jūs esate išėjęs iš vaikų globos namų studentas, studijuojantis universitete	Jūs esate 24 metų pabėgėlė iš Afganistano
Jūs esate jaunuolis, norintis studijuoti kunigų seminarijoje	Jūs esate nelegalus imigrantas iš Malio
Jūs esate trylikametis ūkininko sūnus, gyvenantis mažame kaimelyje Jūs esate kino sūnus, kuriam puikiai sekasi maitinimo srities verslas	
Jūs esate septyniolikmetė romė (čigonė) mergina, kuri taip ir nebaigė pradinės mokyklos	Jūs esate trylikametė Amerikos ambasadoriaus dukra, šiuo metu gyvenanti Lietuvoje
Jūs esate vaikiną, turintis fizinę negalią ir galintis judėti tik su vežimėliu	Jūs esate pensininkas, atleistas iš batų gaminimo įmonės
Jūs esate <i>Hip Hop'o</i> šokėjas, neturintis iš ko pragyventi	Jūs esate jauno aktoriaus, priklausomo nuo heroino, mergina
Jūs esate besilaukianti vieniša mama, neturinti kur gyventi	Jūs esate homoseksuali mergina
Jūs esate negalinti iš namų išeiti vieniša močiutė	Jūs esate benamis 27 metų jaunuolis
Jūs esate silpną protinę negalią turinti mergina, nebaigusi vidurinės mokyklos	Jūs esate bedarbis vyras, turintis priklausomybę nuo alkoholio

Aptarimo gairės

- Kaip jautėsi dalyviai galėdami žengti į priekį arba ne?
- Tie, kurie sparčiai žingsniavo į priekį, kuriuo momentu pastebėjo, kad dalis atsilieka?
- Kaip mano dalyviai, kieno kokie vaidmenys?
- Kokie vaidmenys kiekvieno dalyvio ir kaip jie jautėsi atlikdami šiuos vaidmenis, dėl kokių priežasčių jų sukurtas vaidmuo būtent toks?
- Ar atspindi šis užsiėmimas visuomenę, asmenis, kuriems teikiama pagalba ir kaip?

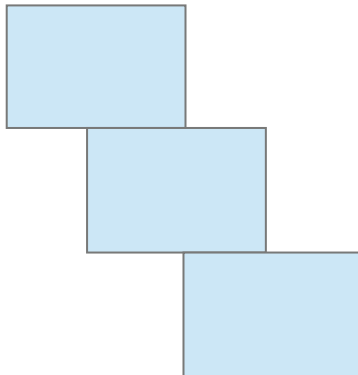
- Kas yra svarbu žinoti, suprasti, priimti dirbant kartu su panašiais žmonėmis?
- Kaip yra svarbu elgtis savanoriaujant socialinėje srityje?

BENDRADARBIAVIMAS – „FIGŪROS“

Šio užsiėmimo tikslas – parodyti grupės dalyviams, kaip yra svarbu tikslinti gaunamą informaciją, norint susidaryti tikrą vaizdą. Šis metodas taip pat parodo, kiek daug mūsų komunikacijoje klaidų, netikslinant gaunamos informacijos, žinios ir t. t.

Vienam grupės dalyviui duodama ši ar kitokia figūra (žr. žemiau). Jis turi likusiai grupės daliai kaip radijo diktorius pasakoti, ką mato piešinėlyje taip, kad grupės nariai panašų vaizdą, negalėdami užduoti klausimų, nupieštų savo popieriaus lapuose. Pasakotojas turi stovėti nugara į kitus grupės dalyvius, kad nematytų, koks piešinys piešiamas kitų. Taip pat negali rodyti ir savo paveikslėlio. Vėliau gauti piešiniai palyginami su originaliu ir aptariama, kaip sekėsi atlikti užduotį, kas buvo sunku, kas padėjo. Taip pat įvardijamos rekomendacijos, kas yra svarbu, kad piešinys būtų identiškas, kaip reikia bendrauti.

Galimas ir antras šio pratimo etapas po aptarimo. Tuomet pasunkinama figūra ir grupė, galėdama „diktoriui“ užduoti klausimus, prasideančius „Ar?..“, į kuriuos atsakymai gali būti tik „Taip“ arba „Ne“, savo piešiniuose bando išgauti panašų vaizdą kaip originale. Ir po antro etapo reikalingas bent trumpas aptarimas su klausimais: kaip sekėsi, kas šįkart buvo paprasčiau, ko vis dėlto trūko?



BENDRADARBIAVIMAS – „BOKŠTO STATYMAS“

Šio užsiėmimo tikslas – padėti įsijausti į darbą grupėje ir geriau pažinti vieniems kitus. Taip pat įsivardyti bendradarbiavimo ir darbo komandoje trukdžius bei pastiprinimą.

Šiame užsiėmime vienoje grupelėje turi būti + / – 5 asmenys. Todėl savanoriams reikia padėti **pasiskirstyti grupelėmis** ir tam rekomenduojama aktyvus užsiėmimas: visi grupės nariai išsitraukia lapelius su užrašytais skirtingomis pavardėmis (pvz., Jonaitis senelis, Jonaitis tėvas, Petraitis..., Pranaitis... ir Antanaitis...). Visi grupės nariai turi kuo greičiau susiskirstyti pagal pavardes ir susėsti vieni kitiems ant kelių taip, kad ant kėdės atsisėstų senelis, ant senelio kelių sėdėtų senelė, ant senelės kelių – tėvas, paskui – motina ir galiausiai – duklė.

Kiekviena grupelė gauna užduotį:

Pastatyti aukščiausią, gražiausią ir tvirčiausią pilį. Statyboms skiriama laiko – 1 val. Išdalijamos priemonės – lipnios juostos ritinėlis, žirkklės, pieštukas, liniuotė, 1 balionas, 4 skirtingų spalvų žymekliai, 3 spalvoti žurnalai ir 5 storesni nespalvoti laikraščiai. Reikia pasiskirstyti vaidmenimis: direktorius, projektuotojas, darbininkas, apdailininkas, taip pat reikalingas stebėtojas (jei dalyvių daugiau nei 5, gali būti keletas darbuotojų). Kai dalyviai pasiskirsto vaidmenimis, jie sukeičiami: direktorius tampa darbininku, apdailininkas – projektuotoju, projektuotojas – apdailininku, darbininkas – direktorium. Po pasikeitimo pradedama dirbti.

Pabaigus darbą pristatomi kūriniai. Skiriamos nominacijos ir atskleidžiama priešprieša užduotyje – aukščiausia pilis sunkiai gali būti tvirčiausia ir tvirčiausia sunkiai gali būti gražiausia... Taigi visų kriterijų dažniausiai atitikti neįmanoma. Tuomet grįžtama į bendrą ratą, kuriame kiekviena grupelė aptaria, kaip sekėsi dirbti, atsakydama į šiuos klausimus:

- Pagal ką pasirinkote savo vaidmenį; ar buvo sunku išsirinkti būtent tokį?
- Kaip sekėsi atlikti pasirinktą vaidmenį ir gautą užduotį?
- Kiek aktyviai įsitraukiau į grupės veiklą?
- Kas padėjo ir kas trukdė grupės darbui?

Pristačius savo statybos procesą pasisako ir stebėtojas, kuris fik savo eigą, ir aptaria savo įžvalgas bei momentus, kurių nepastebėjo į statymą įsitraukę dalyviai.

Toliau bendrai grupėje aptariama, kas padeda bendradarbiauti ir kas trukdo, o vedantieji apibendrina užsiėmimą pasakydami savo įžvalgas.

Trys bendradarbiavimo grupėje būdai:

- I. Supratimas, kad grupės tikslas gali skirtis nuo mano individu-
alaus tikslo; grupės nariai turi dirbti bendram grupės tikslui.
Svarbu nesuasmėninti grupėje esančių vaidmenų, reikia žvelgti
į situaciją plačiau iš grupės pozicijų, o ne vien tik iš savo. Nenu-
brėžus šios ribos atsiranda konfliktas tarp savo ir grupės tikslų.
- II. Išsiaiškinimas savo asmeninių norų, baimių, troškimų. Tai la-
bai svarbu, nors svarbu suprasti ir tai, kad nesu visatos centras.
Bet grupei svarbu žinoti tavo norus tam, kad galėtų priimti
sprendimą.
- III. Iniciatyvos ėmimasis. Svarbu, kad kažkas imtųsi iniciatyvos,
tačiau jei tai būna vis tas pats žmogus, tuomet jis atima gali-
mybę priimti atsakomybę tiems, kuriems sunkiau pradžioje
būti aktyviems. Bendradarbiavimo trukdžiai dažniausiai kyla
iš įvairių baimių (baimė priimti atsakomybę, imtis iniciaty-
vos). O labiausiai apribojanti yra baimė dalytis. Ši baimė gali
kilti dėl kelių priežasčių:
 - 1) Bausmės baimė (vengti smerkimo, teisimo), nebijoti pripa-
žinti, kad klystame visi.
 - 2) Baimė būti nepriimtam, čia svarbi pasitikėjimo atmosfera –
grupės nariui išsakant pasiūlymus svarbus išklauskymas, su-
sidomėjimas, išsiaiškinimas.
 - 3) Uždarumas (baimė atskleisti savo baimes, atskleisti nepasi-
tenkinimus, įskaudinimus ir pan.).

ĮVERTINIMAS „HAID PARKAS“

Šis užsiėmimas puikiai tinka tarpiniam savanoriškos veiklos įver-
tinimui iš savanorių pusės. Jį galima naudoti tiek išvažiuojamajame

savanorių seminare – apmokymuose, tiek poros valandų trukmės savanorių susitikime.

Pasirengimas užsiėmimui – svarbu tinkamai paruošti pasisakymų vietą. Kadangi Haid parke pasisakantieji pasilypėdavo, kad juos geriau matytų, tad ir čia būtų svarbu suformuoti pakylą. Tai gali būti kėdė, apklijuota popieriumi su galimais pasisakymų užrašais, gali būti ir apversta tvirta dėžė, kuri išlaikytų žmogų, ar stalas ir pan.

Ivedimas į užsiėmimą: Haid parkas yra Londone. Londonas nuo seno garsėja savo tradicijomis ir viena jų yra „pasisakymų vieta“ Haid parkas, kur kiekvienas šalies pilietis ar užsienietis gali viešai išsakyti savo nuomonę, poreikius, idėjas, pastebėjimus ir kt. Kad savanoriams būtų paprasčiau pradėti išsakyti nuomonę, galima turėti keletą klausimų, nors pasisakymai nebūtinai turi būti tik šiais klausimais:

1. Kaip aš jaučiausi organizacijoje?
2. Organizacijos teigiamybės ir neigiamybės, ką aš keisčiau (struktūra, darbuotojai, veikla, savanorių pareigos ir t. t.).

Pasisakymai gal būti dinamiški – galima prieštarauti vienas kitam, bandyti išsiaiškinti, paklausti ir t. t. Svarbu, kad kuo natūraliau ir paprasčiau būtų išsakomos nuomonės, jausenos ir matymai organizacijoje.

Kadangi tokiu aktyviu būdu vyksta įvertinimas, tad svarbu kam nors iš esančių darbuotojų ar atsakingų žmonių šiuos įvertinimus fiksuoti, kad būtų galimybė paskui juos aptarti ir atkreipti į juos dėmesį.

MOTYVACIJOS KĖLIMAS „PAŽINK SAVE“

Šio užsiėmimo tikslas – pabūti su savimi, pagalvoti ir įvardyti, kuo savanoris yra vertingas ir stiprus, nes kasdienybėje tam dažnai pritrūksta laiko, erdvės ir kt. Kur kas lengviau matyti, ko trūksta ar ką padarome netinkamai, negerai. Taip pat šiuo užsiėmimu savanoriai motyvuojami peržvelgti save, ką dar daugiau gali panaudoti iš vidinių asmeninių „turtų“ savanoriškoje veikloje.

Savanoriams duodami lapai, geriausia spalvoti, kai galima pasirinkti spalvas, ir paprašoma per 20 min. užpildyti lapus, taip pat atsakyti asmeniškai į žemiau pateiktus klausimus:

Aš esu unikalus, nes _____

Aš esu nuostabiai sukurtas, nes _____

Nors esu ydingas, aš _____

Aš esu

Aš esu (dvi ypatingos tavo savybės) _____

Aš stebiuosi (kas tau smalsu) _____

Aš girdžiu (įsivaizduojamas garsas) _____

Aš regiu (įsivaizduojamas vaizdas) _____

Aš noriu (tikras noras) _____

Aš esu (pakartoti pirmą eilutę) _____

Aš apsimetu (ką iš tiesų apsimeti daręs) _____

Aš jaučiu (jauti dėl kažko įsivaizduojamo) _____

Aš liečiu (įsivaizduojamas polytis) _____

Aš rūpinuosi (kas tau neduoda ramybės) _____

Aš verkiu (dėl ko tau labai liūdna) _____

Aš esu (pakartoti pirmą eilutę) _____

Aš suprantu (ką tu žinai esant tiesa) _____

Aš sakau (kuo tu tiki) _____

Aš svajoju (tavo tikra svajonė) _____

Aš stengiuosi (kur tu nori nukreipti savo pastangas) _____

Aš vilioji (ko tu iš tikro viliesi) _____

Aš esu (pakartoti pirmą eilutę) _____

- Kuo aš praturtinu organizaciją, darbuotojus, klientus būdamas šalia?
- Ką gražaus, gero savyje atrandu savanoriaudamas ir kaip tai manyje skleidžiasi?
- Kokias savybes ir gebėjimus pasitelkiu savanoriškoje veikloje ir ką galėčiau pasitelkti daugiau, kas kol kas yra paslėpta?

Pildant lapus ir atsakant į klausimus patartina klausytis ramios, foninės muzikos, kuri skatintų susikaupimą ir netvyrutų spengianti tylą.

Parašius visus svarbiausius dalykus būtų svarbu pasidalyti grupėje tuo, kas užrašyta, arba bent tuo, kuo labiausiai norisi pasidalyti. Bet tai priklauso nuo savanorių grupės brandos ir grupės jausmo. Jei kažkas atsisako pasidalyti, tai reikėtų priimti ir nedaryti spaudimo.

KŪRYBIŠKO RAŠYMO / TEMŲ NAGRINĖJIMO UŽSIĖMIMAS

(Pagal <http://www.loesje.org>)

Šio užsiėmimo tikslas – kūrybiškai su savanoriais gilinti temas ir skatinti kūrybinį mąstymą bei kūrybinį požiūrį į įvairias situacijas.

1. Pasiruošimas
2. Pradžia
3. Apšilimas
4. Temų surinkimas
5. Rašymas
6. Apibrėžimas apskritimais
7. Garsus skaitymas ir pabaiga

Loesje (luše) – tai tarptautinė laisvo kalbėjimo organizacija, kurios pradžia 1983 m. Olandijoje ir visame pasauly paplito 1989 m. Pagrindinė Loesje mintis – skleisti kūrybingumą, pozityviąją kritiką, idėjas, filosofinį mąstymą, apmąstyti aktualias temas ir aktualius įvykius, formuluojant juos kaip afišas plakatuose. Loesje tekstai dažniausiai rašomi grupėje, o ne individualiai. Čia pateikiamos kelios instrukcijos, kaip surengti kūrybiško rašymo užsiėmimą. Primenama, kad kiekvienas geras virėjas padaro daugiau nei nurodyta recepte!

1. Pasiruošimas

Pasirinkite užsiėmimui jaukią bei patogią patalpą su dideliu stalu ir pakankamai kėdžių. Taip pat pasirūpinkite, kad turėtumėte pakankamai tušinukų ir spalvotų pieštukų. Kava, arbata ir sausainiukai galėtų irgi būti užsiėmimo dalimi. Geriausias grupės dydis 4–10 žmonių. Būtų svarbu, kad užsiėmime žmonės dalyvautų nuo pradžios iki galo. Taip pat būtų gerai sėdėti netrikdomoje aplinkoje.

2. Pradžia

Jei žmonės nežino, ar nėra dalyvavę Loesje užsiėmime, pristatykite jo eigą bei atsiradimo istoriją (www.loesje.org).

3. Apšilimas

Ši dalis taikoma siekiant paskatinti mūsų kūrybingumą ir parodyti, kad užsėimimo dalyviai yra kūrybingi. Taip pat laikas yra skirtas atvirumui grupėje kurti.

Apšilimo pavyzdžiai:

Istorija su trimis žodžiais

Šio žaidimo tikslas – sukurti istoriją su nelaiminga pabaiga iš atsitiktinai pasirinktų žodžių. Kiekvienas gauna lapą⁵, kurio kairiame viršutiniame kampe užrašo pirmą į galvą šaunantį žodį. Tuomet siunčiate lapą dešinėje pusėje sėdinčiam kaimynui, šis žemiau užrašo kitą žodį, kylantį iš asociacijos su aukščiau užrašytu žodžiu. Procesas tęsiasi, kol lape atsiranda apie dešimt žodžių. Tuomet kiekvienas asmuo tuo metu turimame lape apskritimais apibrėžia tris žodžius, kurie jiems labiausiai patinka. Vėliau vėl siunčiamas lapas dešinėn. Šį kartą rašomas dešiniame viršutiniame kampe žymaus asmens vardas ir vėl siunčiamas lapas. Apačioje po įžymbe kaimynas užrašo virtuvės įrankį ir dar kartą perdavus lapą užrašomas vietovės pavadinimas.

Naudojant tris apibrėžtus žodžius sukurama nelaimingą pabaigą turinti trumpa istorija, kurioje minima įžymybė, virtuvės įrankis ir vietovė. Atlikus darbą perskaitomos kelios sukurtos istorijos ir tęsiamas užsiėmimas.

Variacijos:

- Galite turėti dvi įžymybes, kurioms grupė sukuria dialogą tam tikroje vietoje, tam tikra tema.
- Leiskite žymiam žmogui parašyti meilės tema poemą, naudojant tris apibrėžtus žodžius ir vietovę.
- Pakeiskite įžymų asmenį, virtuvės įrankį ir vietovę į oro sąlygas, maistą, kažką, ką pasiimate atostogaudami, nuotaiką, skaičių, biuro objektą...
- Vietoje istorijos, parašykite eilėraštį, straipsnį laikraščiui, laišką, dialogą ar pasaką.

⁵ Ekologiniais sumetimais skatiname naudoti jau vienoje pusėje panaudotus lapus.

Užsiėmimas „Hulki-kulki“

Tikslas – parodyti, kaip su daugiau ar mažiau panašiais žodžiais galima sukurti skirtingus sakinius. Užduotis taip pat atskleidžia būdus, kaip sukurti gerą Loesje tekstą. Yra rekomenduojama kurti „hulki-kulki“ tipo tekstus po kitos trumpos apšilimo užduotėlės.

Kiekvienam asmeniui duodamas pavedimas (pvz., „geriau vienas paukštis laisvas nei 10 narvelyje“) sukurti ant lapo vieną sakinį. Sakinys nebūtinai turi turėti prasmę ar atspindėti žmogaus nuomonę. Parašius sakinį, lapas siunčiamas į dešinę. Kitas asmuo turi paversti sakinį klausimu, vartodamas daugiau ar mažiau tuos pačius žodžius, bet kažką pridėdamas ar pakeisdamas. Lapas siunčiamas ir trečiasis asmuo, gavęs lapą, turi pakeisti klausimą į jo priešingybę (dabar tai gali nebebūti klausimas). Lapas siunčiamas toliau. Kitas asmuo kiek įmanoma sustiprina ar perdeda (padaugina) sakinį. Dabar kiekvienas turite keturis sakinius ir galite perskaityti, kaip jie keitėsi.

Loesje rašant tekstus naudoja vadinamąjį prieinamumą (ACCESS, kuri skatina Associate (Asocijuoti), Contradict (Prieštarauti), Compare (Lyginti), Exaggerate (Perdėti), Stimulate (Stimuliuoti) ir Suggest (Siūlyti)). Darydami „hulki-kulki“ pratimą ir vėliau rašydami apie temą galite naudotis žemiau įvardytais pasiūlymais.

Asocijuoti:

Sugalvokite kiek galima daugiau žodžių, idėjų, vaizdinių, susijusių su tema. Kokias žodžiai turi konotacijas (papildomas reikšmes)? Kokius jausmus provokuoja? Ką žodis reiškia jums?

Prieštarauti:

Paieškokite prieštaravimų nagrinėjamoje temoje. Atraskite aspektus, kurie silpni ar stiprūs temoje.

Lyginti:

Palyginkite, kas jums ar kitiems yra nauja su žinomais dalykais. Tai gali padėti išsiaiškinti temos reikšmės ar pasekmes.

Perdėti:

Pabandykite padidinti / perdėti diskutuojamus dalykus. Galite tai padaryti vartodami stipresnius žodžius ar atvirkščiai – sumenkinti iki minimumo.

Stimuluoti:

Pamotyvuokite kitus padaryti kažką neįprasto ir parodykite, kaip tai gali turėti atpildą.

Pasiūlyti:

Siūlant žmonėms matyti dalykus iš skirtingo nei įprasta kampo yra visada gražiau, nei sakyti, ką jiems daryti. Taigi pasiūlykite žmonėms pamąstyti, apie ką jie skaito ir ką tai diegia (reiškia).

4. Temos pasirinkimas

Po apšilimo atėjo laikas pasirinkti temą, kurią kūrybiškai nagrinėsite užsiėmime. Galite perklausti žmonių, gal jiems kažkas yra užstrigę apie ką jie norėtų „padiskutuoti“, ar galite kalbėtis pasiūlyta tema. Plakatai paprastai daromi temomis, kurios rūpi juos kuriantiems asmenims. Taigi temos neribojamos ir pagrindinė taisyklė yra: „Nėra jokių taisyklių.“

Idėjas galite surinkti naudodami žymiausių naujų idėjų surinkimo metodą – „minčių lietu“. Ką reikia daryti, tai tiesiog ant popieriaus ar žodžiu išreikšti mintis. Kai tai darote, pasistenkite surinkti kiek įmanoma daugiau minčių. Nekritikuokite jokių idėjų, kurios gali pasirodyti nesąmoningos, jūs galite būti nustebinti... Kritika yra didelis kūrybingumo priešas.

Įsitikinkite, kad neturite artimai panašių temų, ir neužmirškite į nuobodžias temas įtraukti įkvėpiančią objektą. Patariama nesiimti pernelyg plačių temų. Pavyzdžiui, karą Sirijoje daug lengviau asocijuoti nei apskritai karo temą.

Paprašykite žmonių surašyti kiekvieną temą atskiro lapo viršuje. Galite turėti po 2–3 temas kiekvienam asmeniui.

5. Rašymas

Dabar atėjo laikas paaiškinti grupei, kad galima rašyti bet ką, kas ateina į galvą. Pabrėžtina, kad tai grupės procesas ir neprivaloma iš karto parašyti „Loesje plakato“, nes yra svarbu leisti būti veikiamam kitų minčių. Yra tik dvi taisyklės: a) nelaikyti vieno lapo per ilgai ir siųsti ratu kaimynui b) neišbraukti lape esančių dalykų (net jie yra ir jūsų). Rašymo grupėje priežastis – leisti būti nustebinamam arba įkvėptam kitų.

Nėra būtina, kad kiekvienas parašytų kiekvieną temą. Piešiniai yra taip pat „leidžiami“. Tiesiog išreikškite save ir padrąsinkite kitus padaryti tą patį. Reaguodami į kitų parašymus, galite kelti klausimus, cituoti,

rašyti anekdotus, bet mes nemanome, kad „taip“ ir „ne“ atsakymai ar perdėta kritika padeda.

Kai parašote viena ar kita tema, siųskite lapą kolegai į dešinę. Naudinga lapus siųsti paeiliui (išlaikyti eiliškumą), kad kiekvienas galėtų pasisakyti ta tema. Kai turite lapą su tema, rašykite savo mintis, peržiūrėkite, ką parašė kiti. Ar kyla kokių naujų minčių? Ar pamenat ACCESS (žr. aukščiau)? Įsitikinkite, kad kiekvienas bent kartą buvo gavęs visus temų lapus. Baigiama, kai manote, kad žmonės pradeda pavargti (paprastai tuomet, kai lapai su temomis apsuka vieną ratą).

6. Apibraukimas

Jums reikia spalvotų pieštukų arba tušinukų šiai paskutinei užsiėmimo daliai. Tegu kiekvienas pasirenka po spalvą ir dar kartelį peržvelgdami temas:

- Apibrėžia tekstą / frazes / žodžius, kurie jiems labiausiai patiko. Jie gali tekste apibrėžti keliose vietose ar visai neapibrėžti.
- Jauskitės laisvi apibrėžti savo paties tekstą.

Dabar, kai skaitote tekstą dar kartą, galite kažką pakeisti. Tokiu atveju paprasčiausiai parašykite apačioje. Apibrėžus lapas siunčiamas kaimynams. Galiausiai galite pastebėti, kad daugiausia spalvų apibrėžtas tekstas yra populiariausias. Galite net priskirti pirmą, antrą ar trečią vietas pagal populiarumą.

7. Perskaitymas garsiai ir pabaiga

Jei dar yra laiko ir dar nesate pervargę, galite garsiai perskaityti populiariausias frazes / sakinius ir visi galite juos pakomentuoti (ar tiesiog nusišypsoti).

Paašikinkite, kad „kiečiausi“ pasiūlymai yra surenkami ir bus pateikti balsuoti (pvz., internete). Šie teiginiai dar paredaguojami ir pristatomi. Loesje organizacija gali jums šiame etape padėti (pvz., paskelbiant tekstą savo tinklalapyje).

Susirinkite atgalinius ryšius iš dalyvių. Kaip jie jaučiasi? Ar jiems patiko? Ar norėtų dar kartą dalyvauti? Taip pat padėkokite, kad susirinko!

P. S. Galiausiai mes norėtume Jums pasakyti, kad po Loesje užsiėmimo turima apie 5 tekstus. Kiekvienas užsiėmimas trunka 2–3 valandas. Taigi laikas pradėti...

SAVANORIŲ DALYVUMO LYGIO SITUACIJOS – organizacijai įsivertinti

Šio metodo tikslas yra patikrinti jums ir ištirti savo įstaigos pasiruošimą, nusiteikimą bendradarbiauti su savanoriais. Šio užsiėmimo metu jūs galėsite atsakyti į klausimus:

- Koks mano / mūsų požiūris į savanorį?
- Kaip mes dirbame su savanoriu?

Peržvelgdami požiūrio į savanorį sritis, pradžioje gal ir sunku atpažinti, koks mano ar kitų darbuotojų įstaigoje požiūris į savanorį, bet skirtingus požiūrius paaiškinančios situacijos gali atskleisti jums neįsąmonintus elementus, kurie yra gajūs jūsų elgesyje su savanoriu.

Galbūt išbandžius šį metodą jums kils klausimas: ką daryti, jei mūsų požiūris patiems yra nepriimtinas? Tuomet atsakymo geriausiai yra ieškoti organizacijos viduje, tarp darbuotojų – kokį požiūrį į savanorį norėtumėte išsiugdyti ir koks elgesys su savanoriu galėtų būti plėtojamas kaip organizacijos kultūra.

1. Diktatūra

Savanoriams nesuteikiamas pasirinkimas, kur savanoriauti. Sprendimus priima darbuotojai ir savanorių labui. Daroma prielaida, kad darbuotojai geriausiai žino, kas tinkamiausia savanoriams, nėra galimybių ir struktūrų, kurios padėtų „įgarsinti savanorio balsą“.

Situacija

Darbuotojai surenka savanorius padėti kultūros centro parodoje „Ryški viltis“. Darbuotojas nori, kad veikla būtų sėkminga, nes geras pasirodymas garantuos savivaldybės paramą išgyjant įrangą ir priemones. Vėliau įrangą planuojama naudoti kitoms parodoms ar meniniams simpoziumams. Savanoriai gauna aiškias instrukcijas, kur susitikti, ką veikti ir kaip viską atlikti, nes renginio darbuotojams rūpi veiklos rezultato kokybė.

2. Manipuliacija

Savanoriams nesuteikiama galimybė suvokti diskutuojamos ar įgyvendinamos temos, jie nėra aktyviai įtraukiami į sprendimų priėmimo procesą. Darbuotojai pakreipia situaciją sau naudinga linkme, o savanoriai nesipriešina darbuotojų reikalavimams.

Situacija

Savanoriai pakviečiami organizuoti renginį mokyklose apie vaikų lytinį švietimą. Planavimo metu jie sugalvoja interaktyvius užsiėmimus vaikams. Tačiau darbuotojai susitikimo metu planavimą pakreipia kita linkme, pasiūlydami surengti plakatų konkursą. Kadangi tema yra jau tri, darbuotojai duoda aiškias, konkrečias nuorodas ir savanoriai imasi įgyvendinti darbuotojų pasiūlytą idėją.

3. Dekoravimas

Darbuotojai įtraukia savanorius į veiklą, apie kurias savanoriai menkai supranta ar mažai ką gali nulemti, propagavimą ir vykdymą. Savanoriai dėvi marškinėlius su šūkiais, dažnai įsitraukia į smagias veiklas. Savanoriai pasitelkiami palaikant veiklas, kurios darbuotojams atrodo svarbios.

Situacija

Grupelė Europos savanorių tarnyboje dalyvavusių jaunuolių pakviečiami į savivaldybėje rengiamą jaunųjų lyderių konferenciją. Konferencijos metu savanoriams įteikiamas pripažinimo apdovanojimas, kuriuo siekiama skatinti žmones savanoriauti. Konferencijos organizatoriai pakvietė vietos žurnalistus ir lektorių iš sostinės. Taip pat buvo suorganizuotas žymaus dainininko pasirodymas vakaro programoje.

4. Simbolinis dalyvavimas

Darbuotojai pateikia kai kurias situacijas taip, kad atrodo, jog savanoriai gali spręsti, bet iš tikrųjų turi menkas galimybes siūlyti savo variantus ar priimti sprendimus. Darbuotojai suplanuoja turinį, o iš savanorių tikimasi, kad jie tiesiog pritars.

Situacija

Gamtosaugos organizacija pakvietė savanorius, nes organizacija miestelio parke nori iškelti inkilus. Susitikimo organizatoriai jau nusprendė, kur tie inkilai bus pritvirtinti, kokiems paukščiams jie bus skir-

ti, kaip jie bus išdėlioti parke. Savanoriai čia buvo kviečiami pasikonsultuoti tik dėl spalvinių sprendinių ir galimų įvairesnių inkilų formų.

5. Paskirti, bet informuoti

Darbuotojai sukuria veiklą ar projektų pagrindus, o savanoriai dalyvauja veiklose suvokdami projekto tikslus ir priimdami savo apibrėžtą vaidmenį.

Situacija

Miestelio sportininkų rengimo centras rengia varžybas, kurių tikslas pritraukti naujų narių ir rasti naujas erdves sportuoti. Tuo tikslu treneris numato programą ir rezervavo naują sporto salę, parengia išankstinį kvietimą mokyklose besimokantiems mokiniams. Dabar treneris kreipiasi į savanorius vienijančios organizacijos narius ir pakviečia juos toliau planuoti ir organizuoti šį renginį. Jame vyksiančių varžybų metu treneris stebės potencialius talentus ir kvies naujus narius į sportininkų rengimo centrą. Savanorius vienijančios organizacijos aktyviausi dalyviai savo ruožtu renginyje galės pasiskelbti apie save ir savo veiklas, taip pat galės pasikviesti į savo būrį naujų savanorių.

6. Konsultuoti ir informuoti

Projektas ar veikla yra sukuriamas ir įgyvendinamas darbuotojų, bet savanoriai suvokia procesą ir savo vaidmenį jame, jų nuomonės paisoma. Iš savanorių nesitikima minčių ar rekomendacijų, atkartojančių darbuotojų idėjas, bet yra skatinamas savitų pasiūlymų ir supratimų kūrimas, kad savanoriai priimtų sprendimus, būdami informuoti.

Situacija

Miesto taryba, bendradarbiaudama su kita savivaldybe, užsienyje ėmėsi kurti savanorių koordinacinį centrą. Šiuo dariniu siekiama bendruomenės narius labiau įsitraukti į savanoriškas veiklas, sprendžiant miestelio socialinius ir kultūrinius iššūkius. Esantys aktyviausi savanoriai buvo pakviesti užpildyti klausimyną dėl savanorių centro kūrimo ir jo veiklos kryptių. Vėliau rezultatai bus pristatyti bendruomenei ir joje veikiančioms organizacijoms. Taip pat kartu dalyvaujant apklaustiems savanoriams ir bendruomeninėms organizacijoms bus įvardyti konkretūs savanorių centro kūrimo žingsniai.

7. Darbuotojų inicijuota, sprendimai priimami kartu su savanoriais

Darbuotojai kartu su savanoriais kuria idėjas, planuoja projektą / veiklas ir priima sprendimus. Savanorio patirtis ir žinios yra vertinami, formos ir būdai yra kuriami darbuotojams ir savanoriams bendrai priimant sprendimus. Darbuotojai nori perduoti dalį kontrolės savanoriams ir sukurti savanorių palaikymo sistemą, kurioje jie galėtų perimti dalį atsakomybės.

Situacija

Miesto kultūros centras inicijavo miestelio muzikos dieną. Miestelio muzikos mokyklą lankantys jaunimėlis ir kaimo kapelų atstovai nuo pat pradžių savanoriškai įsitraukė palaikydami šią idėją. Kaimo kapelų ir muzikos mokyklos savanoriai kartu su kultūros centro darbuotojais nusprendė renginio temą – populiarinti modernizuotas liaudies muzikos dainas. Savanoriai ėmėsi reklamuoti renginį vietos bendruomenėse ir tarp draugų. Taip pat savanoriai prisiėmė atsakomybę už muzikos grupių suradimą ir lėšų pritraukimą per vietos verslininkus. Kultūros centro darbuotojai renginį apsiėmė reklamuoti tarp vietos institucijų ir įsipareigojo iš miestelio tarybos gauti finansavimą renginiui.

8. Jaunų žmonių inicijuojama ir įgyvendinama

Savanoriai prisiima atsakomybę patys organizuodami ir vadovaudami bendradarbiavimui veiklos grupėse, jie yra palaikomi darbuotojų. Savanoriai ugdosi pasitikėjimą ir gebėjimus prisiimti atsakomybę.

Situacija

Ekstremalių sporto šakų organizacijoje besilankantys jaunuoliai, kurie domisi „perkingu“ (ekstremalus judėjimas motociklais miestu), apsiėmė įgyvendinti savanorišką iniciatyvą – įkurti specialią aikštelę, kad ir kiti galėtų susipažinti su šia sporto šaka ir ją praktikuoti. Jaunuoliai parengė aikštelės schemą, pamastė, kur būtų galima įrengti tokią aikštelę, sukūrė socialinio tinklo puslapį šia tema, bet dar ieško finansinės pagalbos aikštelei įrengti. Tuo tikslu jie kreipėsi į organizacijos jaunimo darbuotoją, kuris su-tiko padėti, ieškant finansavimo ar kitais iškiliančiais klausimais.

9. Savanorių inicijuota, be darbuotojų pagalbos

Savanoriai inicijuoja, organizuoja, vadovauja ir įvertina veiklas bei mokymąsi. Savanoriai įsivardija savo veiklą kryptis ir atranda galimybes, tai dažniausiai daroma savanorių ar jų grupės labui. Darbuotojai neįsitraukia į jokią proceso dalį.

Situacija

Baigę Europos savanorystės projektus sugrįžimo seminare dalyvavę savanoriai sugalvojo testuoti savo savanorystės veiklas ir propaguoti savanorystės idėją Lietuvoje. Tuo tikslu jie įkūrė savanorių organizaciją „Saltes“, ėmė savanoriškai organizuoti teminius vakarus, leisti leidinius apie savanorystę, ėmėsi skleisti idėją provincijos miesteliuose ir patys siūsti jaunimą savanoriauti.

10. Savanorių inicijuota, įgyvendinama įtraukiant kitus bendruomenės veikėjus, institucijas, politikus

Savanoriai inicijuoja idėjas ir teikia pasiūlymus, nustato galimybes ir problemas, kuria veiklos strategijas; į sprendimų įgyvendinimą įtraukia (randa naujas erdves) kitus bendruomenės veikėjus.

Situacija

Mikrorajono mokyklų jaunimas, supratęs, kad bendruomenės gyvenimas yra apmiręs, nusprendė savanoriškai surengti mikrorajono šventę. Kad ji sulauktų įvairių gyventojų sluoksnių dėmesio, savanoriai surengė susitikimus su mikrorajono seniūnijos darbuotojais, parapijos taryba, vaikų darželiais, veikiančia bendruomene, sporto klubais. Susitikimuose buvo išsiaiškinta, kuo gyvena šios institucijos ir su kokiomis problemomis jos susiduria. Galiausiai savanoriai, bendradarbiaudami su tomis institucijomis, apsvaistė veiklas, kurios domino institucijas ir buvo visiems aktualios. Seniūnija turėjo paaiškinti mikrorajonui stojimo į ES privalumus; darželiai nusprendė prisistatyti atvirų durų dienomis; mokyklų mokiniai turėjo progą pasirodyti scenoje; sporto klubai surengė dviartininkų žygį po mikrorajoną, o senjorai – rankdarbių mugę.

Literatūra

1. Bagdonas, A. Socialinis darbas Lietuvoje: raidos, praktikos ir akademinių aspektai *STEPP: Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*. Vilnius: Vilniaus universiteto Specialiosios psichologijos laboratorija, 2001.
2. Bradley, D. B. A Reason to Rise Each Morning: The Meaning of Volunteering in the Lives of Older Adult. *Generations*, 23(4). American Society on Aging, 2003.
3. Bubnys, R.; Gudonis, V. Būsimų specialiųjų pedagogų asmeninės patirties reflektavimas ir integravimas praktinėse studijose aukštojoje mokykloje. *Specialusis ugdymas*, 2009, 2 (21): 83–90.
4. *Definitions and Principles of Volunteering*. Volunteering Australia Inc., Melbourne, 2005.
5. *Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia*. CLAN WA Inc., 2004.
6. Dirgėlienė, I.; Kiaunytė, A. *Praktika rengiant socialinius darbuotojus: Klaipėdos universiteto patirtis*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2006.
7. *Europoje vyraujančių savanorystės modelių analizė*. Tyrimo ataskaita. Nevyriausybių organizacijų informacijos ir paramos centras ir Vilmorus. Vilnius, 2011.
8. Girdzijauskienė, S.; Gvaldaitė, L.; Petružytė, D. Subsidiarumo principas sąveikaujant su klientu. *Socialinis darbas*. Mokslo darbai. 2004, 3(2): 24–34.
9. *Grundtvig senior volunteering projects. Tips and resources for a good project*. Europos Komisijos švietimo ir kultūros generalinis direktoratas (DG EAC), Briuselis, 2009.
10. Guogis, A.; Gudelis, D. Pilietinė visuomenė ir socialinė politika: Naujosios viešosios vadybos galimybės. *Filosofija. Sociologija*. 2003, 4: 14–19.
11. Johnson, L. C. *Socialinio darbo praktika: bendrasis požiūris*. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija, 2001.
12. Jonutytė, I. *Savanorystė socialinio ugdymo sistemoje*. Klaipėda: Klaipėdos universitetas, 2007.
13. Jordan, P.; Ochman, M. *Savanorių vadybos nevyriausybinių organizacijose pagrindai*. Vilnius, 1998.
14. Kavaliauskienė, V. Socialinio darbo, kaip pagalbos žmogui profesijos, raidos aspektai. *Acta Paedagogica Vilnensia*. Mokslo darbai. 15 tomas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla. 2000, p. 230–239.
15. Kėžaitė, M.; Špokevičiūtė, V. *Europos savanorių tarnybos poveikis jaunam žmogui ir organizacijai*. Tyrimo ataskaita. Vilnius, 2006.
16. Kupriūnienė, J. Z.; Motiejūnienė, Ž. *Savanoriška veikla kaip savirealizacijos ir pagalbos galimybė*. Vilnius: Permanentinio ugdymo centras, 2002.

17. Laumenskaitė, E. Asmuo kaip pagrindinė socialinės krikščioniškosios veiklos kategorija, žvelgiant iš teologinės antropologijos perspektyvos. *Asmuo*, Sud. Speičytė-Ruschhoff, E. Vilnius: Nestandartiniai sprendimai, 2010.
18. Laurėnas, V. Pilietinės visuomenės dilemos Lietuvoje. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*. 2003, 1: 5–22.
19. Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas, 2006 m. sausio 19 d. Nr. X-493. *Žin.*, 2006, Nr. 17-589.
20. Marcinkevičienė, D. Gabriele-Petkevicaite Bite and Social Work in Lithuania at the end of 19th and the Beginning of the 20th century. *History of social work in Europe (1900–1960): female pioneers and their influence on the development of international social organizations*, eds. Hering, S., Waaldijk, B. Verlag Leske, Budrich: Opladen, 2003, p. 65–70.
21. Mažeikis, G. *Kompetencijų ugdymo sistema taikant kooperuotų studijų metodą*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2007.
22. Midgley, J.; Livermore, M. Development Theory and Community Practice. *The Handbook of Community Practice*, ed. Weil, M., London: SAGE Publications, 2005, p. 151–153.
23. Myers, D. *Socialinė psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2007.
24. Netting, E. F.; Nelson, W. H.; Borders, K.; Huber, R. Volunteer and Paid Staff Relationships: Implications for Social Work Administration. *Administration in Social Work*, 2004, 28 (3/4): 69–89.
25. Norvila, J. Savanorystė lietuviškai. *Straipsnių rinkinys apie savanorišką veiklą*. A. C. Patria, Kaunas, 2007, p. 36–50.
26. Pivorienė, J. Nuo ankstyvosios filantropijos iki profesionalaus socialinio darbo. *Socialinis darbas: mokslo darbai*. 2004, 3(1): 73–81.
27. Pivorienė, J., Večerskytė, J. (2005). Socialinio darbo įvaizdis interneto svetainėse. *Socialinis darbas: mokslo darbai*, 2005, 4 (2): 132–141.
28. Poole, L. D. Voluntarism. *Encyclopedia of Social Work*, ed. Mizrahi, T., Davis, E.L. Oxford University Press, 2008.
29. Ražanauskaitė, V.; Kanišauskaitė, V. Savanoriška veikla socialinio darbo studijose. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*. 2008, 1(1): 103–101.
30. Saulaitis, A. Savanorystės organizavimas bendruomenėje. *Socialinis darbas: profesinė veikla, metodai ir klientai*, Sud. Šinkūnienė, J. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. 2010, p. 223–234.
31. *Savanorystė Europos Sąjungoje*. Europos Komisijos švietimo ir kultūros generalinis direktoratas (DG EAC), 2010.
32. *Senjorų savanorystė – integracijos į visuomenę galimybė*. Tarptautinis darbo kontaktų tinklas. Vilnius, 2011.
33. Spierts, M. *Balansavimas ir aktyvinimas. Metodškai organizuotas sociokultūrinis darbas*. Vilnius: Specialiosios psichologijos laboratorija, 2003.

34. *Straipsnių rinkinys apie savanorišką veiklą*. VŠĮ „Actio Catholica Patria“. Kaunas, 2007.
35. Suslavičius, A. *Socialinė psichologija*. Vilnius: VU leidykla, 2006.
36. Švedaitė, B. *Socialinis darbas Lietuvoje: naujos funkcinės sistemos atsiradimo ir vystymosi prielaidų sociologinė analizė*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, sociologija (S05). Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2006.
37. *Tarptautinė savanoriška tarnyba*. Mokymo vadovas Nr. 5. Europos Taryba ir Europos Komisija, Strasbūras, 2002.
38. Thomas, M; Pierson, J. *Collins dictionary social work*. Glasgow: Collins, 2002.
39. Varžinskienė, L. *Socialinio darbo profesijos statusas Lietuvoje*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, sociologija. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008 b.
40. Varžinskienė, L. Socialinio darbo profesijos statuso ypatumai socialinių darbuotojų ir jų partnerių požiūriu. *Socialinis darbas: mokslo darbai*, 2008 a, 7(1): 100–107.
41. Vyšniauskienė, D.; Minkutė, R. *Socialinės veiklos profesinė etika*. Kaunas: Technologija, 2008.
42. Weil, M. Introduction: Contexts and Challenges for 21 st-Century Communities. *The Handbook of Community Practice*, ed. Weil, M. London: SAGE Publications, 2005, p. 3–33.
43. Žalimienė, L. *Socialinės paslaugos*. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija, 2003.
44. Žalimienė, L.; Rimšaitė, E. Nevyriausybių organizacijų metamorfozės – nuo labdaringos pagalbos vargšams XVIII amžiuje iki socialinių paslaugų rinkos dalyvio šiuolaikinėje visuomenėje. *Socialinis darbas: mokslo darbai*. 2007, 6(1): 83–95.

Kurapkaitienė N.

Ku246 **DARBO SU SAVANORIAIS PAGRINDAI.** Vadovėlis. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013. 184 p.

Bibliogr. 13, 20, 26, 35, 42, 52, 59, 68, 73, 83, 92, 106, 114, 143, 180–182 p.

ISBN 978-9955-19-551-1

Vadovėlis „Darbo su savanoriais pagrindai“ įvairiapusiškai pristato savanorystę ir darbo su savanoriais aspektus. Tai ir teorinis, ir praktinis leidinys, atveriantis galimybes gilintis į savanorystės ištakas, prasmę ir dilemas. Knygoje aptariami darbo su savanoriais principai, kryptys ir pasiūloma keletas darbo su savanoriais metodų. Apžvelgiant savanorystės įvairovę ypatingas dėmesys skiriamas savanorystei socialinėje srityje ir dabartinėms aktualijoms, socialinį darbą siejant su savanoriška veikla.

UDK 364(075.8)

Neringa Kurapkaitienė

DARBO SU SAVANORIAIS PAGRINDAI

Vadovėlis

Redagavo *Ramutė Pinkevičienė*

Viršelio nuotraukos autorė *Jurgita Remeikytė*

Maketavo *Daiva Šepetauskaitė*

SL 585. 2013 05 23. 8,7 leidyb. apsk. l.

Tiražas 300 egz. Užsakymas 18 805

Išleido Mykolo Romerio universitetas

Ateities g. 20, Vilnius

Puslapis internete www.mruni.eu

El. paštas leidyba@mruni.eu

Parengė spaudai UAB „Baltijos kopija“

Kareivių g. 13B, Vilnius

Puslapis internete www.kopija.lt

El. paštas info@kopija.lt

Spausdino UAB „Vita Litera“

Kurpių g. 5–3, Kaunas

Puslapis internete www.bpg.lt

El. paštas info@bpg.lt

Vadovėlis „Darbo su savanoriais pagrindai“ įvairiapusiškai pristato savanorystę ir darbo su savanoriais aspektus. Tai ir teorinis, ir praktinis leidinys, atveriantis galimybes gilintis į savanorystės ištakas, prasmę ir dilemas. Knygoje aptariami darbo su savanoriais principai, kryptys ir pasiūloma keletas darbo su savanoriais metodų.

Apžvelgiant savanorystės įvairovę ypatingas dėmesys skiriamas savanorystei socialinėje srityje ir dabartinėms aktualijoms, socialinį darbą siejant su savanoriška veikla.

ISBN 978-9955-19-551-1

